



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

JUICIO ORDINARIO LABORAL

EXPEDIENTE NÚMERO: 00012/2025

PARTE ACTORA:

PARTE DEMANDADA:

JUEZA:

ROCÍO ISABEL SZYMANSKI LÓPEZ

SECRETARIA INSTRUCTORA:

DIANALaura MARTINEZ PEREZ

SENTENCIA NÚMERO CUARENTA Y CINCO

En Altamira, Tamaulipas, **sentencia definitiva** dictada por el Segundo Tribunal Laboral de la Sexta Región Judicial, el **nueve de mayo de dos mil veinticinco**.

VISTO los autos para resolver el juicio ordinario laboral **00012/2025**, promovido por *********, contra *********; y,

R E S U L T A N D O:

PRIMERO. Presentación de la demanda, prestaciones y hechos.

Mediante escrito recibido el dieciocho de junio de dos mil veinticuatro¹ a las dieciséis horas con dieciocho minutos, en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de Tamaulipas, con residencia en Tampico; *********, por propio derecho, presentó demanda en la vía ordinaria, en la que reclamó de *********, las siguientes prestaciones:

“1.- El pago de la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL con motivo del despido injustificado del cual fui objeto.

2.- El reconocimiento y aceptación de mi ANTIGÜEDAD genérica que data a partir del día 10 de diciembre 2023.

¹ Foja de la 1 a la 18 de los autos.

3.- El pago de los SALARIOS VENCIDOS, los que deberán ser pagados con el salario diario que percibía consistente en \$1,666.66 (MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 66/100 M.N.).

Para el caso de que en el período de doce meses no se haya concluido el procedimiento, o bien no se haya dado cumplimiento a la sentencia correspondiente, reclamó el pago de intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual, capitalizable hasta el momento en que el patrón pague la sentencia condenatoria.

4.- El pago proporcional de doce días de salario por cada año laborado en concepto de PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

5.- El pago de AGUINALDO proporcional al año 2023 y 2024.

6.- El pago proporcional de VACACIONES y PRIMA VACACIONAL correspondiente del periodo laborado.

7.- El pago de 9 HORAS EXTRAORDINARIAS pagaderas al 100% más del salario, laboradas todas y cada una de las semanas desde el inicio de la relación de trabajo; esto en virtud del horario del trabajo que el suscrito mantenía de 12 horas diarias, comprendiendo la jornada legal de 6:00 a 14:00 horas, momento en que daba inicio la jornada extralegal terminando a las 18:00 y resultando en 4 horas extralegales al día, 36 horas a la semana, 9 horas pagaderas al 100% más y 27 horas pagaderas al 200% más. Cabe aclarar que dicha jornada fue pactada con la patronal al inicio de la relación de trabajo.

8.-El pago de 27 HORAS EXTRAORDINARIAS pagaderas al 100% más del salario, laboradas todas y cada una de las semanas desde el inicio de la relación de trabajo; esto en virtud del horario del trabajo que el suscrito mantenía de 12 horas diarias, comprendiendo la jornada legal de 6:00 a 14:00 horas, momento en que daba inicio la jornada extralegal terminando a las 18:00 y resultando en 4 horas extralegales al día, 36 horas a la semana, 9 horas pagaderas al 100% más y 27 horas pagaderas al 200% más. Cabe aclarar que dicha jornada fue pactada con la patronal al inicio de la relación de trabajo.

Hechos de la demanda. La parte actora manifestó lo siguiente:

“1.- En fecha 10 de diciembre 2023, firme un contrato de trabajo con la persona jurídica denominada ***** con domicilio ubicado en ***** , para desempeñar el cargo de ELECTRICO en las plataformas denominadas NEW FORTRESS ENERGY, PLATAFORMA PIONER I, II Y III, DE FAST LNG 1, en Altamira, Tamaulipas, ubicación que se encuentra en mar abierto, por lo que no será posible notificar en el centro de trabajo y por lo que se deberá hacer en el único domicilio que el suscrito conoce de la demandada mencionado anteriormente.

Ahora bien, mis asesores jurídicos me han proporcionado un domicilio diverso relacionado a la empresa demandada, que fue otorgado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en un juicio alterno entablado por diverso actor, por lo tanto, me permito solicitar que la moral ***** , sea emplazada en el domicilio



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

ubicado en ***** en caso de no lograrse el emplazamiento en el domicilio propuesto.

Manifiesto, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, además, que no conozco cuál es el giro de la empresa ni qué es lo que se dedica a hacer la empresa demandada *****., dentro de las plataformas, toda vez que no se cuenta con documento alguno que lo digan, sin embargo, insisto en que se trata de un asunto de índole federal toda vez que el centro de trabajo era en zona federal, a mar abierto, en un proyecto de la Comisión Federal de Electricidad, sin embargo, no es mi deseo entablar demanda en contra de esta última.

Funciones y actividades: Instalación de actividades diversas de electricidad, las cuales se llevaban a cabo dentro de la plataforma NEW FORTRESS ENERGY, PLATAFORMA PIONER I, II Y III, DE FAST LNG 1, en Altamira, Tamaulipas.

Herramientas de trabajo: desarmador, navaja, martillo. Pinzas.

Horario de trabajo: De lunes a domingo de 6:00 a 18:00 horas sin horario de comida, sin día de descanso, sin que se me pagarán horas extraordinarias, en términos del horario anteriormente manifestado, resultante en 9 horas pagaderas al 100% más, y 27 horas pagaderas al 200% más, por lo que deberá de cubrirse el pago de las horas extraordinarias de todos los días que se estuvo en plataforma, siendo la demandada quien deberá entregar la lista de días que el suscrito estuvo en plataforma, desde el inicio de la relación de trabajo hasta el día de mi injusto despido.

Cabe mencionar que se trabajaban un número de días determinados por la patronal, para posteriormente bajar a descansar otros días en la ciudad, estos días eran otorgados por la patronal de acuerdo con la carga de trabajo, sin que me fuera cubierto el pago correspondiente.

Salario: Como salario percibía diario de \$1,666.66 (MIL SIENTO SESENTA Y SEIS PESOS 66/100 M.N.), asimismo, manifiesto no conocer la forma en que se integraba esa cantidad toda vez que la patronal nunca entregó al suscrito recibo de nómina o documento alguno que describiera esta información, por lo que no me es posible especificar si el salario mencionado es ordinario o integrado.

II.- Durante el tiempo que presté servicios para la demandada, siempre lo hice de manera honesta, eficiente y sin ninguna inconformidad o queja de mi patrón, teniendo como jefe directo al ***** titular de Recursos Humanos de la demandada, ***** jefa de Recursos Humanos, ***** quien se ostentaba como socio principal de la moral demandada, de quienes, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, manifiesto que desconozco su nombre completo, y quienes se ostentaban como representantes de la persona jurídica demandada, estas personas son la encargadas de la fuente de trabajo y recibía órdenes directas de ellos, así mismo cumplía con funciones de supervisión y fiscalización dentro de la fuente de trabajo y conocen las condiciones de trabajo que se gozaban.

III.- Por último, resulta que el día 10 de mayo de 2024, al bajar de la plataforma, fui citado a las 9:00 horas en el Hotel Leonardo López Mata, ubicado en el domicilio ***** al ingresar a la oficina en el horario anteriormente señalado, se encontraba el C ***** Y ***** quienes me comunicaron que a partir de ese momento estaba despedido, que ya no se iban a ocupar de mis servicios, a lo cual pedí explicaciones, pues no había dado motivos para ello, a lo cual me respondieron que estaba despedido y que me retirara inmediatamente del lugar, en

ese momento les solicite que me pagaran mi liquidación y me entregaran aviso de rescisión, a lo cual se negaron, por lo que me retiré sin recibir aviso de rescisión ni paga alguno por el despido injustificado.

Al considerar que no se dio motivo alguno para que se me despidiera de mi trabajo, ni tampoco se observaron las disposiciones que sobre el particular contempla la Ley Laboral, es por lo que estimo que fui objeto de un injusto despido, circunstancia por lo que me veo en la imperiosa necesidad de promover esta demanda, para que una vez corridos los tramites de ley, se dicte sentencia condenando a la parte demandada al pago y cumplimiento de lo reclamado”.

SEGUNDO. Prevención. Mediante acuerdo de **veintiuno de junio de dos mil veinticuatro**², el secretario Instructor requirió a la parte actora para que señale cual era la forma en que le era cubierto el pago de “salario”, es decir, semanal o quincenal, así como el medio de entrega del mismo, si era en efectivo o vía transferencia, y en caso de ser este último supuesto, debía precisar el número de cuenta e institución bancaria mediante cual le realizaban los pagos de salario, además para que anexara el documento que sustente su dicho, con apercibimiento que en caso de no hacerlo, toda vez que la parte actora aduce tener el carácter de trabajador, dicho tribunal subsanaría las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que haya acompañado a su demanda y conforme a las normas de trabajo, de conformidad con el párrafo cuarto del artículo 873 de la ley de la materia

TERCERO. Cumplimiento de prevención y admisión. Mediante escrito electrónico de **veintiocho de junio del dos mil veinticuatro**, dio cumplimiento la parte actora a la prevención hecha, de la siguiente manera:

“1).- Por medio del presente y BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD la forma en la que le era cubierto el pago era semanalmente, mediante deposito a nomina, al número de cuenta 1523429676, por medio del banco BBVA, anexándose tales estados de cuenta.

Ahora bien, me permito hacer una aclaración respecto al salario, ya que por un error de dedo se distorsiono, por lo que el salario diario que percibía el actor era de \$1,190.00 (MIL CIENTO NOVENTA PESOS 00/100 M.N.)”

² Foja 18 a la 21 *ibídem*.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

Consecuentemente, el secretario instructor adscrito al Segundo Tribunal Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Tamaulipas, con sede en Tampico, el uno de julio de dos mil veinticuatro, admitió a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral y ordenó el emplazamiento de la enjuiciada.

CUARTO. No contestación de demanda. El dos de diciembre de dos mil veinticuatro, se le tuvo a la demandada ***** por admitidas las peticiones del promovente, así como perdido su derecho a ofrecer pruebas y formular reconvención, en virtud de que no dio contestación a la demanda; por tanto, en esa misma fecha, se declaró concluida la etapa escrita, hasta en tanto se resuelva la competencia legal del referido asunto.

QUINTO. Con fecha seis de enero de dos mil veinticinco, se recepcionó en la Oficialía de Partes de los Tribunales Laborales de la Sexta Región Judicial en el Estado de Tamaulipas, el oficio número 1214/2024, signado electrónicamente por el **Licenciado *******, en su carácter de secretario instructor adscrito al Segundo Tribunal Laboral de Asuntos Individuales en el Estado de Tamaulipas, con sede en Tampico, mediante el cual remite en incompetencia del expediente laboral número 197/2024, del índice de dicho Tribunal Federal, iniciado con motivo de la demanda promovida por ***** , en contra de la moral ***** . Con fecha siete de enero del dos mil veinticinco se recepcionó ante este Tribunal.

SEXTO. Audiencia preliminar. En términos de los artículos 685 y 873-F, fracción VIII de La Ley Federal del Trabajo, privilegiando los principios de concentración, celeridad, agilidad, economía, sencillez procesal, el **nueve de mayo de dos mil veinticinco, a las doce horas**, tuvo verificativo la audiencia preliminar, en la que se depuró el procedimiento, se determinó que todos los hechos narrados en la demanda son **hechos no controvertidos**, toda vez que la parte demandada no compareció a dar contestación a la demanda, no opuso defensas y excepciones, y se hicieron efectivos los apercibimientos decretados en auto de radicación, teniéndose

por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley; se proveyó respecto a la admisión, inadmisión de pruebas.

Y en virtud de que, las pruebas admitidas en la audiencia preliminar, se desahogaron por su propia naturaleza, con fundamento en lo dispuesto en la fracción VIII del artículo 873-F de la Ley Federal del Trabajo, el presente asunto quedó reducido a un punto de derecho, por lo que **se declaró cerrada la instrucción**, procediendo a dictar sentencia al tenor del siguiente:

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO. Competencia. Este Tribunal es competente para conocer y resolver el presente conflicto, de conformidad en lo dispuesto en la fracción XXXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, en relación con lo establecido en el primer párrafo del ordinal 604, el primer párrafo del numeral 6981, 700 y 529 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en el Acuerdo General 15/2022 del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado, relativo a establecer competencia territorial en materia laboral, mediante Regiones Judiciales, expedido el diecisiete de agosto de dos mil veintidós.

SEGUNDO. Vía y legislación aplicable. La procedencia de la vía es un presupuesto procesal que debe ser estudiado de oficio, previamente a la decisión de fondo del asunto, porque de no ser la vía idónea, esta juzgadora estaría impedida para decidir la cuestión controvertida, aun cuando no se hubiera impugnado por las partes, como lo ha sostenido la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia titulada: ***"PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA"***.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

En materia laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia **2a./J. 39/2020 (10a.)**,³ de rubro: **“PROCEDIMIENTO LABORAL. SU TRAMITACIÓN EN LA VÍA INCORRECTA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO, CON TRASCENDENCIA AL RESULTADO DEL FALLO, QUE PARA SER ESTUDIADA, DEBE SER PLANTEADA EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO.”**; estableció que la tramitación de un conflicto laboral en la vía incorrecta, constituye una violación al procedimiento que amerita la reposición del procedimiento y, en la ejecutoria que le dio origen, indicó que la existencia de determinadas formas y de plazos concretos para acceder a la justicia constituyen mecanismos que garantizan el respeto a las garantías de seguridad jurídica y dentro de éstas, la de legalidad en los procedimientos, que a su vez implican la posibilidad de que los gobernados tengan certeza de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente, es decir, bajo los términos y plazos que determinen las leyes, como lo establece el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el caso, la promovente acudió a reclamar en esencia, **la indemnización constitucional, así como diversas prestaciones de carácter laboral derivadas del despido que aduce**; por tanto, es un conflicto que no tiene una tramitación especial en la ley de la materia; el cual debe tramitarse en la **vía ordinaria**, por lo que se concluye que, **la vía en la que se substanció es la correcta**.

Además, se advierte que, la parte actora adjuntó la constancia de no conciliación expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con sede en Tampico, Tamaulipas; en consecuencia, se tuvo por satisfecho el requisito contemplado en el diverso 872, apartado B, fracción I, de la ley laboral.

³Registro digital: 2022215, Instancia: Segunda Sala, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 39/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 79, Octubre de 2020, Tomo I, página 827, Tipo: Jurisprudencia.

En el particular, la legislación aplicable es La Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del uno de mayo de dos mil diecinueve, tomando en cuenta que el juicio laboral se tramitó con base en ese ordenamiento, pues la demanda fue presentada el **dieciocho de junio de dos mil veinticuatro**.

TERCERO. Fijación de la litis

La litis consiste en determinar si la parte actora *********, fue separada de su empleo de manera legal o no; y, consecuentemente, determinar la procedencia o no de las prestaciones accesorias que de la causa derivan..

Hechos no controvertidos

De conformidad con los artículos 873-E, inciso b) y 873-F, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, en la audiencia preliminar, se determinó que todos los hechos narrados en la demanda son hechos no controvertidos, toda vez que la parte demandada no compareció a dar contestación a la demanda, no opuso defensas y excepciones.

Cargas probatorias

A. Corresponde a la demandada *********, acreditar que el trabajador *********, no fue separada de su empleo de forma ilegal y, que no lo despidió injustificadamente. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 784, fracciones IV y VI, de la Ley Federal del Trabajo.

B. Asimismo, con fundamento en lo invocado por el numeral 784, fracciones VIII, IX, X, XI y XII, de la ley laboral, corresponde a la demandada *********, acreditar lo relativo al monto y pago del salario, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y demás prestaciones accesorias reclamadas.

CUARTO. Excepciones opuestas. En el presente asunto no existen excepciones opuestas que analizar, en virtud de que, la demandada *********, no dio contestación a la demanda inicial.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

QUINTO. Valoración de pruebas y decisión. Los argumentos hechos valer por la parte actora en el escrito de demanda, que en su momento se abordarán, están dispersos en sus exposiciones, por lo que se resumirán al momento de su estudio y respuesta, pues el alcance de la garantía de defensa en relación con los principios de exhaustividad y congruencia que se encuentran inmersos en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, no llega al extremo de imponer a los órganos jurisdiccionales a referirse específicamente con detalle en sus determinaciones, si no que únicamente se obliga a estudiar en su integridad el problema jurídico, atendiendo todos aquellos planteamientos que revelen una respuesta eficaz.

Sirve de apoyo a lo anterior, el siguiente criterio:

“GARANTÍA A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA COMPLETA TUTELADA EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SUS ALCANCES. *El derecho fundamental contenido en el referido precepto constitucional implica, entre otras cosas, el deber de los tribunales de administrar justicia de manera completa, en atención a los cuestionamientos planteados en los asuntos sometidos a su consideración, analizando y pronunciándose respecto de cada punto litigioso, sin que ello signifique que tengan que seguir el orden expuesto por las partes o que deban contestar argumentos repetitivos, pues los órganos encargados de dirimir las controversias están en aptitud de precisar las cuestiones a resolver, lo que puede o no coincidir con la forma o numeración adoptada en los respectivos planteamientos, y aunque no pueden alterar los hechos ni los puntos debatidos, sí pueden e incluso deben definirlos, como cuando la redacción de los escritos de las partes es oscura, deficiente, equívoca o repetitiva. Esto es, los principios de exhaustividad y congruencia de los fallos judiciales no pueden llegar al extremo de obligar al juzgador a responder todas las proposiciones, una por una, aun cuando fueran repetitivas, ya que ello iría en demérito de otras subgarantías tuteladas por el referido precepto constitucional -como las de prontitud y expeditéz- y del estudio y reflexión de otros asuntos donde los planteamientos exigen la máxima atención y acuciosidad judicial, pues la garantía a la impartición de justicia completa se refiere únicamente a que los aspectos debatidos se resuelvan en su integridad, de manera que sólo deben examinarse y solucionarse las cuestiones controvertidas que sean necesarias para emitir la decisión correspondiente.⁴”*

Hechas tales precisiones, a continuación, se procederá al estudio del asunto, para lo cual, se establecerán diversos capítulos para lograr un mayor

⁴Tesis con número de registro 172517, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 793, del Tomo 25, mayo de 2007, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

y claro entendimiento; asimismo, se resolverán de manera conjunta las prestaciones y hechos que se encuentren íntegramente relacionados, a fin de evitar repeticiones innecesarias y, además, facilitar una lectura más concreta para el receptor de la presente sentencia.

A) Prestaciones vinculadas a la acción de despido injustificado

I. Indemnización Constitucional.

Del análisis de las constancias que conforman el expediente laboral en que se actúa, en síntesis, se tiene que, la parte actora reclamó la indemnización constitucional, así como diversas prestaciones con motivo del despido injustificado que aduce haber ocurrido; que el **diez de mayo de dos mil veinticuatro, aproximadamente a las nueve horas**, los ciudadanos ******* y *******, quienes le comunicaron: *“...que a partir de ese momento estaba despedido, que ya no se iban a ocupar de mis servicios, a lo cual pedí explicaciones, pues no había dado motivos para ello, a lo cual me respondieron que estaba despedido y que me retirara inmediatamente del lugar...”*.

Además precisa la parte actora, que solicitó se le pagara su liquidación y le entregaran aviso de rescisión, a lo cual le negaron, por lo que se retiré sin recibir aviso de rescisión ni paga alguno por el despido injustificado.

Ahora bien, es necesario puntualizar que, la prueba en el procedimiento laboral debe atenderse partiendo de las características fundamentales que rigen en esta materia, haciendo patente el trato favorable que en la carga de la prueba se reconoce a la parte trabajadora, a la que en ocasiones se exime de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de hechos o pruebas, aunque con ello se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones de la trabajadora.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

En ese sentido, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 784, fracciones IV y VI, de la ley laboral, es carga probatoria de los empleadores demostrar lo relativo a las causas de rescisión de la relación de trabajo y la constancia de haber comunicado por escrito al obrero éstas.

Por su parte, el numeral 805 de la citada ley, menciona que la falta de presentación de los documentos que amparen tal cumplimiento, traerá como consecuencia jurídica que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que el actor alegue en su demanda respecto de esos documentos, salvo prueba en contrario.

Apoya la consideración que antecede, la tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SUS CARACTERÍSTICAS. *Del análisis sistemático de lo dispuesto en los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la ley invocada⁵.”*

En ese sentido, se estima que es **procedente** lo reclamado por el promovente.

Se explica.

⁵Registro digital: 186996, Instancia: Segunda Sala, Novena Época, Materias(s): Laboral, Tesis: 2a. LX/2002, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XV, Mayo de 2002, página 300, Tipo: Aislada.

El derecho humano a la **estabilidad en el empleo** —*en sede nacional*—, se encuentra contenido en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se establece que, los trabajadores no podrán ser despedidos sino por causa justificada y, en caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación o por la indemnización.

Por su parte, en sede internacional, el derecho a la estabilidad en el empleo, se encuentra consagrado en los numerales 4 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo; 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

La estabilidad en el empleo otorga carácter permanente a la relación laboral y, hace depender su terminación únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrón cuando el obrero dé razones justificadas para ello.

Por tanto, adquiere un carácter fundamental, ya que hace que el vínculo de trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas, en virtud de que armoniza el derecho de las partes contratantes, pues por un lado impone al trabajador a cumplir con sus obligaciones, debido a que sería injusto para el patrón que tuviera que mantener en el empleo a un trabajador que es irresponsable con sus deberes y, por el otro, pone límites a la facultad del patrón de remover a sus trabajadores, ya que únicamente se le permite hacerlo cuando exista al menos una causa justificada para ello.

Y, si bien es cierto que, el derecho a la estabilidad no es absoluto, pues como lo estableció la Corte Interamericana de Derechos humanos, al resolver el **caso Lagos del Campo contra Perú**, esta prerrogativa no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador, a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías y, frente a ello, el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

Otro de los aspectos que comprende la estabilidad en el empleo, es que origina el derecho de los trabajadores a ser reinstalados o a ser indemnizados cuando son despedidos injustificadamente, lo cual es tendente a reparar los daños irrogados por haber sido separados de esa forma, teniendo tanto la reinstalación, como la indemnización un carácter resarcitorio.

En el caso concreto, la demandada *********, no dieron contestación a la demanda; por tanto, se le tuvo por admitidas las pretensiones del accionante y por ciertos los hechos expuestos en el libelo inicial; es decir, lo relativo a la existencia del despido y, que al momento de la separación del promovente de su fuente de empleo, no se le entregó por escrito las causas que motivaron esa conducta.

Por tanto, no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, al no desvirtuar el despido aludido.

Sirven de apoyo a lo anterior, en lo conducente, los siguientes criterios que textualmente establecen:

“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 éste 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.⁶”

“DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL TRABAJADOR SEÑALA EN SU ESCRITO DE DEMANDA LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE OCURRIÓ, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLAS CIERTAS, CUANDO SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PUES EN SU CASO, CORRESPONDE DESVIRTUARLAS A LA DEMANDADA, SIN QUE ELLO IMPLIQUE EL DICTADO DE UN LAUDO CONDENATORIO, TODA VEZ QUE, CON PLENITUD DE JURISDICCIÓN, DEBE ANALIZAR LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN. Cuando el trabajador afirma en su demanda que fue despedido injustificadamente, señalando las circunstancias de tiempo, lugar y modo, y al patrón se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta debe tener por ciertas las afirmaciones contenidas en los hechos de la demanda y con plenitud de jurisdicción resolver sobre la procedencia de la acción. Esto es, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no exige forma alguna en la promoción de las demandas, sí establece requisitos mínimos que deben satisfacerse; entre ellos, el relativo a la exposición clara y precisa de los hechos, por tanto, si al patrón se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, no representa un obstáculo para que la Junta tenga por ciertas las afirmaciones contenidas en el escrito de demanda, debido a que ese hecho goza de la presunción de certeza ante la falta de contestación de la demanda, aspecto que corresponde desvirtuar a la demandada, sin que

⁶Jurisprudencia con número de registro 2019360, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 1042, del Tomo 1, febrero de 2019, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

ello implique en automático el dictado en un laudo condenatorio, pues debe analizarse la procedencia de la acción.⁷

Así también, tenemos que el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, entre otros aspectos, dispone que, ante un despido injustificado, además de la acción principal, se deberá pagar a la parte trabajadora los **salarios vencidos** computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses; y, si transcurrido dicho plazo, no se ha concluido el juicio o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, tendrá derecho al pago de **intereses** que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual.

En el caso, se acreditó el despido injustificado aducido por el trabajador, de ahí que, se **condena** a la demandada *********, a pagar a la parte actora *********, los conceptos de **indemnización constitucional y salarios caídos**, al ser una consecuencia de la procedencia de la acción de despido injustificado; mismos que, deberá pagar la patronal a la parte trabajadora desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses; y, si transcurrido dicho plazo, no se ha concluido el juicio o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, **tendrá derecho al pago de intereses** que se generen sobre el importe de quince meses de salario a razón del dos por ciento mensual; ahora bien, a fin de estar en condiciones de emitir la cuantía que por tal concepto corresponde, primeramente, se establecerá el salario con el cual se cuantificará esta prestación.

De las constancias de autos se desprende que, en audiencia preliminar celebrada el nueve de mayo de dos mil veinticinco a las doce horas, se calificó como hecho no controvertido que, el último salario diario integrado percibido por el trabajador *********, lo fue por la cantidad de **\$1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**.

Precisado lo anterior, se procede a cuantificar de la manera siguiente:

⁷Jurisprudencia con número de registro 162870, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 2038, del Tomo 33, febrero de 2011, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Respecto a la **indemnización de tres meses de salario**, la cifra que se debe de pagar por dicho concepto corresponde a la cantidad de **\$107,100.00 (ciento siete mil cien pesos en moneda nacional)**, la cual corresponde de multiplicar noventa días (tres meses), por el salario diario integrado que percibía el trabajador.

Con relación a los **salarios caídos**, a partir del despido injustificado ocurrido el **diez de mayo de dos mil veinticuatro**, por lo que, a la presente fecha, **nueve de mayo de dos mil veinticinco**, ha transcurrido un plazo de trescientos sesenta y cinco días, que multiplicados por el salario diario de **1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**, da un total de **\$434,350.00 (cuatrocientos treinta y cuatro mil trescientos cincuenta pesos en moneda nacional)**.

Para mayor ilustración.

Prestación	Cuantificación	Total
Indemnización Constitucional	3 meses = 90 días. Salario diario = \$1,190.00 pesos 90 días X \$1,190 .00 pesos =	\$107,100.00 pesos
Salarios caídos	Del 10 de mayo del 2024 al 09 de mayo de 2025 Transcurrieron 365 días X \$1,190.00 pesos =	\$434,350.00 pesos

II. Prima de antigüedad

En lo tocante a la **prima de antigüedad**, quedó demostrado que el promovente fue separado de su empleo de forma injustificada, por tanto, procede **condenar** a la demandada *********, a pagar a la parte actora *********, esta prerrogativa, al ser una acción accesoria de la principal.

En ese sentido, los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, refieren lo siguiente:



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

“Artículo 162. *Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:*

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 (...).”

“Artículo 485. *La cantidad que se tome como base para el pago de las 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.”*

De los preceptos legales transcritos, se puede apreciar que la prima de antigüedad consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios; asimismo, 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.

En ese orden de ideas, el salario mínimo vigente a partir del **primero de enero de dos mil veinticuatro**, corresponde a la cantidad de **\$248.93** (doscientos cuarenta y ocho pesos con noventa y tres centavos, en moneda nacional) y el doble de dicho monto, da como resultado la cifra de **\$497.86** (cuatrocientos noventa y siete pesos con ochenta y seis centavos en moneda nacional); por tanto, para calcular la prima de antigüedad debe usarse el doble del salario mínimo que fue de **\$497.86** (cuatrocientos noventa y siete pesos con ochenta y seis centavos en moneda nacional), y en virtud de que la parte actora tiene como salario diario **1,190.00** (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional), ya que dicho salario es superior del salario doble indicado en los preceptos legales invocados, se cuantificara esta prestación con el doble del salario mínimo.

Asimismo, quedó demostrado en autos que el trabajador **ingresó al servicio** de la patronal el **diez de diciembre de dos mil veintitrés**, a la fecha de despido **diez de mayo de dos mil veinticuatro**, el obrero generó una antigüedad de **cinco meses**, por lo tanto, la prima de antigüedad correspondiente se debe calcular a razón de cinco días (5).

Se ilustra lo anterior.

Prestación	Cuantificación	Total
Prima de antigüedad (Artículo 162 LFT).	1 año = 12 días 1 mes = 1 día Tiempo laborado 5 meses = 5 días X \$ 497.86 pesos =	\$2,489.30 pesos

En consecuencia, se condena a los enjuiciados *********, a pagar a la parte actora *********, la cantidad de **\$2,489.30 (dos mil cuatrocientos ochenta y nueve y treinta centavos, en moneda nacional)**, por concepto de prima de antigüedad.

B) Prestaciones desvinculadas a la acción de despido injustificado

Independientemente de lo hasta aquí resuelto, este tribunal debe de analizar la procedencia de las prestaciones desvinculadas solicitadas, consistentes en: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo.

a). Vacaciones, prima vacacional y aguinaldos.

La parte actora los reclama en los términos siguientes:

“5.- El pago de AGUINALDO proporcional al año 2023 y 2024.

6.- El pago proporcional de VACACIONES y PRIMA VACACIONAL correspondiente del periodo laborado.”

Ahora bien, tales prestaciones resultan **procedentes**, en virtud de que, de las constancias que obran en autos, no se desprende que, al



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

momento de la ruptura de la relación de trabajo, se le hayan satisfecho esas prerrogativas; ello es así, porque la enjuiciada no dio contestación a la demanda inicial, por ende, no exhibió pruebas que desvirtúen la pretensión de la promovente, en consecuencia, se condena a las parte demandada *********, a pagar a la parte actora *********, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo del periodo comprendido del diez de diciembre de dos mil veintitrés al diez de mayo de dos mil veinticuatro.

Cuantificación.

En cuanto al pago de **vacaciones y prima vacacional** correspondiente al **periodo del diez de diciembre de dos mil veintitrés al diez de mayo de dos mil veinticuatro**, fecha del despido, se aplicara lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de enero de dos mil veintitrés, establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período 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. Lo cual se representa gráficamente de la siguiente manera:

Años de servicio	Días de vacaciones
Mas de un año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días

Así también, tomando en consideración que el trabajador **ingresó al servicio** de la patronal el **diez de diciembre de dos mil veintitrés**, a la

fecha de despido **diez de mayo de dos mil veinticuatro**, el trabajador generó una antigüedad de **cinco meses**.

Con base en lo anterior, los días de vacaciones y prima vacacional que le corresponde son los siguientes:

Prestación	Cuantificación	Total
Vacaciones Antigüedad. Del 10 de diciembre de 2023 al 10 de mayo de 2024 transcurrieron 5 meses Periodo a pagar. Del 10 de diciembre de 2023 al 10 de mayo de 2024 transcurrieron 153 días	12 días proporcional del 1 año (12 días/365 días = 0.0328767123287 día X 153 días = 5.03 días X \$1,190.00 pesos =	\$5,985.70. pesos
Prima vacacional Del 10 de diciembre de 2023 al 10 de mayo del 2024	\$5,985.86 pesos X 25% por ciento =	\$1,496.42 pesos

Por lo tanto, de **vacaciones del periodo mencionado**, arrojan **5.03** días de vacaciones, los cuales multiplicados por el salario diario de **\$1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**, da la cantidad de **\$5,985.70 (cinco mil novecientos ochenta y cinco pesos con setenta centavos, en moneda nacional)**, más el 25% de la **prima vacacional** arroja la cantidad de **\$1,496.42 (mil cuatrocientos noventa y seis pesos con cuarenta y seis centavos en moneda nacional)**

En relación al **pago de aguinaldo**, de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, 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.

Asimismo, dispone que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Con base a lo anterior, los días de aguinaldo que le corresponde son los siguientes:

Prestación	Cuantificación	Total
Aguinaldo Del 10 de diciembre de 2023 al 10 de mayo de 2024 transcurrieron 153 días	15 días (15 días/365 días = 0.0410958904109589 X 153 días = 6.28 días X \$1,190.00 pesos =	\$7,482.32 pesos

Por lo anterior, de aguinaldo **del periodo mencionado**, arrojan 5.38 días de aguinaldo, los cuales multiplicados por el salario diario **\$1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**, da la cantidad de **\$7,482.32 (siete mil cuatrocientos ochenta y dos con treinta y dos centavos, en moneda nacional)**

b). El pago de horas extras.

La parte actora en su escrito de demanda reclamo esta prestación en los términos siguientes:

“7.- El pago de 9 HORAS EXTRAORDINARIAS pagaderas al 100% más del salario, laboradas todas y cada una de las semanas desde el inicio de la relación de trabajo; esto en virtud del horario del trabajo que el suscrito mantenía de 12 horas diarias, comprendiendo la jornada legal de 6:00 a 14:00 horas, momento en que daba inicio la jornada extralegal terminando a las 18:00 y resultando en 4 horas extralegales al día, 36 horas a la semana, 9 horas pagaderas al 100% más y 27 horas pagaderas al 200% más. Cabe aclarar que dicha jornada fue pactada con la patronal al inicio de la relación de trabajo.

8.-El pago de 27 HORAS EXTRAORDINARIAS pagaderas al 100% más del salario, laboradas todas y cada una de las semanas desde el inicio de la relación de trabajo; esto en virtud del horario del trabajo que el suscrito mantenía de 12 horas diarias, comprendiendo la jornada legal de 6:00 a 14:00 horas, momento en que daba inicio la jornada extralegal terminando a

las 18:00 y resultando en 4 horas extralegales al día, 36 horas a la semana, 9 horas pagaderas al 100% más y 27 horas pagaderas al 200% más. Cabe aclarar que dicha jornada fue pactada con la patronal al inicio de la relación de trabajo..”.

Ahora bien en cuanto a la reclamación consistente en horas extras reclamadas por la parte actora; al respecto, cabe señalar que en el presente caso la carga de la prueba se encuentra dividida atento a lo que dispone el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce, ya que la parte actora reclama el pago de nueve horas extras diarias laboradas todas y cada una de las semanas desde el inicio de la relación de trabajo, es decir, dicho reclamo de horas extras excede de nueve horas a la semana, y de acuerdo a lo dispuesto en la fracción VIII, del artículo 784 del ordenamiento legal antes citado, corresponde al patrón probar la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales y a la parte actora le corresponderá demostrar haber laborado más de nueve horas extraordinarias semanales, teniendo su apoyo además para llegar a la anterior determinación la tesis de jurisprudencia por contradicción 2a./J 55/2016 (10ª.) con número de registro 2011889, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, localizada en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 31, junio de 2016, Tomo II, Pagina 854, Jurisprudencia (Laboral), de rubro y texto siguiente:

“HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA. *Si se parte de que en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente desde el 1 de diciembre de 2012, pervive la premisa de eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, puede afirmarse que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la ley aludida, particularmente los controles de asistencia. En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago por tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, acorde con el indicado artículo 784, fracción*



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

VIII, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria (no más de 3 horas al día, ni de 3 veces a la semana), constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al indicado numeral 804; en cuyo caso, el trabajador habrá de demostrar haber laborado más de las 9 horas extraordinarias semanales. Contradicción de tesis 351/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Tercer Circuito, Primero y Segundo, ambos del Décimo Sexto Circuito, todos en Materia de Trabajo. 13 de abril de 2016. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Margarita Beatriz Luna Ramos; Javier Laynez Potisek votó contra consideraciones. Ausente: Alberto Pérez Dayán. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos”.

Ahora bien, la actora reclama el pago de tiempo extraordinario que excede de nueve horas semanales, de acuerdo al criterio señalado con antelación, debe subsistir la carga específica del propio demandado, en cuyo defecto, habrá de tenerse por cierta la jornada que expresó el actor, así como la totalidad de las horas extras reclamadas, atendiendo al principio de realidad laboral, pues esta autoridad determina que la situación real en que el trabajador se encontraba, es decir dada la naturaleza del trabajo que refiere desempeñaba para la demandada como eléctrico en las plataformas, las funciones del mismo como lo refiere en su escrito inicial de demanda que consistían en Instalación de actividades diversas de electricidad, las cuales se llevaban a cabo dentro de la plataforma New Fortress Energy, Plataforma Pioner I, II Y III, De Fast Lng 1, en Altamira, Tamaulipas, aunado a que la demandada se le tuvo por no contestando la demanda, por lo que existe una confesión ficta de que se tienen por admitidas las peticiones de su contra parte, es decir, se le tiene por admitido el horario de labores que tenía el trabajador y que expresó en su escrito inicial de demanda que laboraba doce horas diarias de las seis de la mañana a las dieciocho horas de lunes a domingo.

Por lo anterior, se llega a la conclusión de que la parte actora acreditó que laboró más de nueve horas extras semanalmente, puesto que con la confesión ficta del demandado de no haber contestado la demanda se le tiene por admitida la jornada laboral que tenía la parte actora.

Por su parte el demandado al tenerle por no contestada la demanda, no se acreditó con prueba alguna haber cubierto las primeras nueve horas extras semanales reclamadas por el actor; en las relatadas condiciones, lo procedente condenar a la demandada ***** a pagar al actor *****, al pago de las horas extras reclamadas de cuatro horas extras diarias de lunes a domingo semanales respecto al tiempo que presto sus servicios el trabajador, la que se deberá de cuantificar con base en el salario diario de **\$1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**.

Por lo que a continuación se cuantifica dicha prestación de la siguiente manera:- Tomando en cuenta que el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo dispone que: La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley; por tanto, las nueve horas extras semanales que se condena, estas deberán de cubrirse al doble.

Y partiendo de que el salario diario es el de **\$1,190.00 (mil ciento noventa pesos, en moneda nacional)**, lo que arroja un salario diario por hora de \$148.75 pesos, el doble \$297.50 pesos, por lo que por las nueve horas extras semanales deben de cubrirse al doble \$297.50 los que multiplicados por **nueve horas extras semanales** arroja la cantidad de **\$2,677.50 (dos mil seis cientos setenta y siete pesos con cincuenta centavos, en moneda nacional)**, los que multiplicados por veintidós semanas que trascurrieron en el periodo comprendido del diez de diciembre de dos mil veintitrés (fecha en que inicio la relación laboral) al diez de mayo de dos mil veinticuatro(fecha en que dejó de laborar para la demandada), arroja la cifra de **\$58,905.00 (cincuenta y ocho mil novecientos cinco pesos moneda nacional)** salvo error u omisión de carácter aritmético.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

Ahora bien en cuanto a la reclamación consistente el pago de diecinueve horas extraordinarias pagas triples, tomando en consideración que la hora triple se paga a \$446.25 pesos los que multiplicados por diecinueve horas extras semanales arroja la cantidad de **\$8,478.75 (ocho mil cuatrocientos setenta y ocho pesos con setenta y cinco centavos, en moneda nacional)**, los que multiplicados por veintidós semanas que trascurrieron en el periodo comprendido del diez de diciembre de dos mil veintitrés (fecha en que inicio la relación laboral) al diez de mayo de dos mil veinticuatro(fecha en que dejó de laborar para la demandada), arroja la cifra de **\$186,532.50 ((cincuenta ocho y seis mil quinientos treinta y dos pesos cincuenta centavos moneda nacional)** salvo error u omisión de carácter aritmético.

SEXTO. Condena. Como consecuencia de lo anterior, se procede a la establecer la **cantidad total** de las prestaciones condenadas, de acuerdo con lo expuesto a lo largo de esta sentencia.

Prestación	Cantidad
Indemnización constitucional.	\$107,100.00
Salarios caídos	\$434,350.00
Prima de antigüedad	\$2,489.30
Vacaciones proporcional	\$5,985.70
Prima vacacional proporcional	\$1,496.42
Aguinaldos proporcional	\$7,482.32
Horas extras dobles	\$58,905.00
Horas extras triples	\$186,532.50
Total	\$804,341.24

En esas condiciones, se condena a *********, a que pague a la parte actora *********, la cantidad de **\$804,341.24 (ochocientos cuatro mil trescientos cuarenta y un mil pesos con veinticuatro centavos en moneda nacional)**, por concepto de las prestaciones señaladas con antelación.

SÉPTIMO. Ejecución de sentencia. Con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, la presente sentencia debe cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Vencido el plazo, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 del citado ordenamiento legal.

OCTAVO. Publicidad. Para los efectos de la publicidad de esta sentencia, en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información, se toma nota que las partes no manifestaron durante esta instancia, su oposición a que se hagan públicos sus datos personales contenidos en esta sentencia; no obstante lo anterior, con fundamento en el artículo 6, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ordena la protección de los datos personales y la información relativa a la vida privada de los particulares, en las constancias y actuaciones judiciales que se encuentren en este expediente, en caso de su requerimiento vía solicitud de acceso a la información.

Conforme a las consideraciones y fundamentos expuestos en esta sentencia, en apego a lo dispuesto por los artículos 840 a 843 de la Ley Federal del Trabajo, se

R E S U E L V E:

PRIMERO. Es **procedente la vía de procedimiento ordinario individual**, en donde la actora acreditó sus acciones y la enjuiciada no dio contestación a la demanda.

SEGUNDO. Se **condena** a la parte demandada *********, a que pague a la parte **actora *******, las prestaciones de indemnización constitucional, salarios caídos, más los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

momento del pago de los salarios caídos, atento a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, al pago de prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo proporcionales, así como a las horas extra reclamadas, por las razones establecidas en los considerandos de esta sentencia.

TERCERO. Se le concede a la demandada el término de **quince días**, siguientes al día en que surta efectos la notificación de esta sentencia para que dé cumplimiento voluntario a la condena en términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTO. Por lo expuesto en el considerando **último**, al hacerse pública la sentencia dictada en este asunto, se toma nota que las partes no manifestaron durante esta instancia, su oposición a que se hagan públicos sus datos personales contenidos en esta sentencia; no obstante lo anterior, con fundamento en el artículo 6, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ordena la protección de los datos personales y la información relativa a la vida privada de los particulares, en las constancias y actuaciones judiciales que se encuentren en este expediente, en caso de su requerimiento vía solicitud de acceso a la información.

SEXTO. Engróse la presente sentencia a los autos y hágase la anotación en el libro electrónico de registro correspondiente y, en su oportunidad, archívese el asunto como concluido. Se hace del conocimiento de las partes que, de conformidad con el **Acuerdo General 40/2018** del Consejo de la Judicatura, una vez se haya dado cumplimiento a la sentencia, contarán con **noventa días** para retirar los documentos exhibidos; apercibidos de que, en caso de no hacerlo, dichos documentos serán destruidos junto con el expediente.

SEXTO. **Notifíquese personalmente**, a la parte actora con fundamento en el artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo quedo notificada en audiencia preliminar y deberá de girarse cédula de notificación a la

Coordinadora de la Central de actuarios a fin de que comisione al actuario adscrito a este Tribunal, para notificar a la parte demandada por los estrados de estrados, en virtud de que no señalo domicilio en el lugar de residencia de la jurisdicción del Tribunal Laboral a quienes deberán de correr traslado con una copia de la presente sentencia.

Se ilustra:

Parte	Tipo de notificación
Parte actora	Personal (notificación audiencia preliminar)
Demandada	Estrados

Así lo resolvió y firma, la **Jueza Rocío Isabel Szymanski López**, del Segundo Tribunal Laboral de la Sexta Región en Altamira, Tamaulipas, actuando con la Secretaria Instructora Habilitada **Dianalaura Martínez Pérez**, quien certifica y da fe, en términos de los numerales 610 y 839, de la Ley Federal del Trabajo en vigor. **Doy fe.**

En esta misma fecha se publicó en lista. **CONSTE.**

La secretaria instructora del Segundo Tribunal Laboral de la Sexta Región Judicial en el Estado de Tamaulipas, con sede en Altamira, hace constar que publicó el presente proveído, en el lista de acuerdo que se fija en los estrados de este tribunal laboral, así como en el portal de internet del Poder Judicial de Tamaulipas, se asienta la razón, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 739 Ter fracción III y 745 de la Ley Federal del Trabajo. **Doy fe.**

L'RISL/L'DMP

Licenciada Dianalaura Martínez Pérez, Secretario Instructora Habilitada, adscrita al Segundo Tribunal Laboral de la Sexta Región Judicial del estado de Tamaulipas, con sede en esta Ciudad hago constar y certifico que este documento corresponde a una versión pública de la resolución número cuarenta y cinco de la resolución dictada el nueve de mayo de dos mil veinticinco por la Jueza Rocío Isabel Szymanski López, constante de



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

SEGUNDO TRIBUNAL LABORAL DE LA SEXTA REGIÓN JUDICIAL EN ALTAMIRA, TAMAULIPAS

Veintinueve fojas útiles. Versión pública a la que de conformidad con lo previsto en los artículos 3 fracciones XVIII, XXII, y XXXVI; 102, 110 fracción III; 113, 115, 117, 120 y 126 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, y trigésimo octavo, de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas; se suprimieron: el nombre de las partes, el de sus representantes legales, sus domicilios, y sus demás datos generales, y seguir el listado de datos suprimidos información que se considera legalmente como confidencial, sensible o reservada por actualizarse lo señalado en los supuestos normativos en cita. Conste.

Documento en el que de conformidad con lo previsto en los artículos 3 fracciones XVIII, XXII, y XXXVI; 102, 110 fracción III; 113, 115, 117, 120 y 126 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Tamaulipas, se suprimió la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en el ordenamiento mencionado.