



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

JUICIO ORDINARIO LABORAL:
00086/2025

PARTE ACTORA:

PARTE DEMANDADA:

JUEZA:
ROCÍO ISABEL SZYMANSKI LÓPEZ

**SECRETARIA INSTRUCTORA
HABILITADA:**
DIANALaura MARTÍNEZ PÉREZ

SENTENCIA NÚMERO SESENTA Y UNO (61)

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

Visto los autos para resolver el juicio ordinario laboral **00086/2025**; y,

RESULTANDO:

PRIMERO. Presentación de la demanda, prestaciones y hechos. Mediante escrito recibido el cinco de febrero de dos mil veinticinco a las catorce horas con treinta y dos minutos, en la Oficiala de Partes de este tribunal¹ *********, por su propio derecho, presentó demanda en la vía ordinaria, en la que reclamó de *********, las siguientes prestaciones:

“A) El pago de 90 DÍAS POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, toda vez que fui despedido de manera injustificada de mi empleo, indemnización que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

B) El pago de SALARIOS VENCIDOS y dejados de percibir los cuáles se me deberán de pagar desde el momento de mi injusto despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, lo anterior en términos del artículo 48 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

¹ Foja 1 a la Foja 15 de los autos

C) El pago de los INTERESES QUE SE GENEREN sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago, lo anterior con fundamento en el artículo 48 tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo

D) El pago de 49 días de PRIMA DE ANTIGÜEDAD, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Laboral, toda vez que ésta no me fue cubierta al momento de mi injusto despido.

E) El pago de 12 días de VACACIONES, correspondientes al ter año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2020 al 02 de noviembre del 2021, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral

F) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 1er año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2020 al 02 de noviembre del 2021, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

G) El pago de 14 días de VACACIONES, correspondientes al 2do año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2021 al 02 de noviembre del 2022, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

H) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 2do año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2021 al 02 de noviembre del 2022, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

I) El pago de 16 días de VACACIONES, correspondientes al 3er. Año laborado, es decir del 02 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre del 2023, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

J) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 3er año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2022 al 02 de noviembre del 2023, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

K) El pago de 18 días de VACACIONES, correspondientes al 4to. Año



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

laborado, es decir del 02 de noviembre del 2023 al 02 de noviembre del 2024, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

L) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 4to año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2023 al 02 de noviembre del 2024, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

M) El pago proporcional de VACACIONES, correspondientes del 02 de noviembre del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

N) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 02 de noviembre del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

O) El pago de 2.5 días de AGUINALDOS, correspondientes del 02 de noviembre del 2020 al 31 de diciembre del 2020, prestación que no me fue cubierta en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

P) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Q) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

R) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

S) El pago de 13.75 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

T) La correspondiente CONSTANCIA DE SERVICIOS a la que tengo derecho y que deberá de contener la fecha de ingreso a laborar, puesto y la buena conducta con la que siempre me conduje durante el tiempo que duro

la relación de trabajo, lo anterior en virtud de que yo no di motivo alguno para que me despidieran. Lo anterior con fundamento en el artículo 132 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

U) La NULIDAD ABSOLUTA DE CUALQUIER DOCUMENTACIÓN QUE EXHIBA LA DEMANDADA Y QUE IMPLIQUE RENUNCIA AL TRABAJO O RENUNCIA DE DERECHOS, ya que nunca firme documento alguno que signifique renuncia al trabajo y/o convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, ni finiquito de pago de prestaciones, de igual manera jamás ha sido mi voluntad dar por terminada la relación laboral con la ahora demandada, es por ello por lo que entablo la presente demanda por el despido injustificado del que fui objeto.

V) El pago de la cantidad correspondiente, por concepto de TIEMPO EXTRAORDINARIO, cantidad resultante por las horas laboradas de forma extraordinaria durante el periodo en que duro-la relación laboral y que deberán de comprender las horas laboradas de Lunes a Domingos de las 15:00 (pm) horas a las 21:00 (pm) horas, con un día de descanso variado, es decir laboraba diariamente en dichos días.6 horas extraordinarias, resultando de manera semanal un total de 36 horas extras laboradas sin el pago correspondiente por las mismas, lo anterior en vista que laboraba para las ahora demandadas en un horario diurno de labores que compendia de Lunes a domingos de las 07:00 (am) horas a las 21:00 (pm) horas, con un día de descanso variado, pago de horas extras que se reclaman las primeras 9 horas a la semana más un. 100 por ciento y las excedentes más un 200 por ciento, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.

W) El pago de LA MEDIA HORA INTER-JORNADA QUE LABORE EN FAVOR DE LA DEMANDADA DURANTE TODO EL TIEMPO QUE DURO LA RELACIÓN LABORAL, ya que dicha demandada durante la jornada laboral me otorgaba media hora para para descansan y tomar alimentos sin que durante ese lapso de tiempo se me permitiera salir de la fuente de trabajo y/o en donde estuviera repartiendo paquetería, ya que la unidad asignada contaba con GPS que me impedía desviarme de la ruta de reparto asignada, por lo cual dicha media hora en los términos del artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo debe de computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo y NO pagado, por lo que en términos de la Ley Federal del Trabajo reclamamos su pago mediante la presente promoción.

X) La INSCRIPCIÓN RETROACTIVA ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES de la manera correcta, ya que la demandada, me inscribió en dicho instituto con un salario inferior al realmente percibido, es decir la demandada me inscribió con un salario diario de \$262.23 (doscientos sesenta y dos pesos 23/100 MN) y el salario real que percibía por mi trabajo de manera diaria lo fue el de \$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos 58/100 MN).”



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

Hechos de la demanda.

"1- el día 02 de noviembre del 2020 fui contratado para laborar al servicio de la ahora demandada ***** siendo contratado por tiempo indeterminado en el domicilio donde antiguamente se encontraban las oficinas de recursos humanos y bodegas de la ahora demandada, es decir en ***** contratación que se dio para laborar tanto en dicho domicilio, como en los domicilios ubicados en ***** así mismo es de precisar que el C. ***** quien en todo momento se ostentó como Director General dentro de la fuente de trabajo, el C. ***** quien en todo momento se ostentó como Dispatcher dentro de la fuente de trabajo, el C. ***** quien en todo momento se ostentó como Dispatcher dentro de la fuente de trabajo, entre otras personas que ocupan puestos de dirección y administración para la demandada y de quienes no conozco sus nombres, era de todos ellos de quienes recibía órdenes directas e instrucciones respecto de mis labores y quienes se ostentaron en todo momento como mis patrones y jefes inmediatos en la fuente de trabajo y además fueron ellos quienes me asignaron el monto de mi último salario, mi categoría, funciones, horario de trabajo, día de descanso, de igual forma se reitera que en desde fecha 04 de marzo del 2024 laboré para la multicitada demandada indistintamente en los domicilios ubicados en ***** es decir a partir de la fecha señalad 04 de marzo del 2024, únicamente laboré en los 2 últimos domicilios señalados porque el domicilio en el cual fui contratado fue cerrado.

II. Durante el tiempo que duró la relación laboral la hoy demandada en el domicilio de la fuente de trabajo me obligaba a checar tarjetas de entradas y salidas, firmar controles de asistencia, negándose en todo momento a entregarme recibos de nómina, demandada la cual me asignó la categoría de Chofer Repartidor y mis funciones consistían en realizar la carga y descarga de la unidad asignada para reparto en-los domicilios ubicados en ***** así como realizar la entrega y reparto de paquetería a los domicilios asignados mediante rutas en ciudad Madero, Tampico, Altamira y Foráneo, y para ejercer dichas funciones la demandada me proporciono como herramienta de trabajo una camisa como uniforme, un vehículo Ford Transit, un teléfono celular, Asi como obedecer todas las órdenes que mis jefes directos y patrones me daban durante todo el tiempo que duro la relación laboral con la hoy demandada.

III. La ahora demandada me asignó desde mi contratación un horario de labores que compendia de Lunes a Domingos de las 07:00 (am) horas a las 21:00 (pm) horas, con un día de descanso a la semana siendo de manera variada, es decir el mismo podía ser Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, según las necesidades de la empresa, asignándome ½ hora para descansar, comer alimentos y reponer energías, sin que durante ese lapso de tiempo se me permitiera salir de la fuente de trabajo y/o en donde estuviera repartiendo paquetería, ya que la unidad asignada contaba con GPS que me impedía desviarme de la ruta de reparto asignada, por lo cual dicha media hora en los términos del artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo debe de computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo y NO pagado. Así mismo la demandada omitió cubrirme y proporcionarme todas y cada una de las prestaciones detalladas en el capítulo de prestaciones de este escrito, las cuales por economía procesal solicito se tengan como si a la letra se insertasen en este hecho; y derivado del despido injustificado del que fui objeto por parte de la ahora demandada el día 29 de noviembre del 2024, de igual manera no me fue cubierta la INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL Y PRIMA DE ANTIGUEDAD, reiterando que la demandada me obligaba a checar tarjetas de entradas y salidas, así como firmar listas de control de asistencia diaria.

IV.- El salario Semanal que la demandada me asignó fue la cantidad de \$3,000.00 (tres mil pesos 00/100 MN), cantidad que se me pagaba en todo momento mediante depósito y/o transferencia bancaria, es decir el salario diario asignado al suscrito lo fue el de \$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos 58/100 MN), desconociendo el suscrito de que prestaciones se conforma el pago semanal ya que en ningún momento se me proporciona algún recibo de nómina con el cual pudiera percatarme de dicha situación, depósitos y/o transferencias que en todo momento se me realizaron ante la institución bancaria BBVA México S.A. en 2 (dos) depósitos cada viernes al número de cuenta ***** aperturada a mi nombre.

Depósitos y/o transferencias bancarias realizadas por la demandada bajo 2 conceptos (uno denominado pago de nómina y otro denominado viáticos), pero a últimas fechas los 2 depósitos los denominaban bajo el concepto de pago de nómina.

Así mismo durante el tiempo que duró la relación laboral fue de manera continua, e ininterrumpida y con dependencia económica de forma exclusiva con la hoy demandada.

V. la demandada por razones que ignoro y sin justificación se negó a pagarme todas las prestaciones que hoy reclamo a pesar de que siempre y en todo momento ejecute mi trabajo con el mayor esmero y dedicación, atendiendo a las indicaciones que me daba la hoy demandada a través de mis jefes inmediatos.

De igual manera es importante señalar BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD que la demandada en el propio momento de mi contratación me obligó a firmar 2 hojas tamaño carta totalmente en blanco por ser obligatoria su firma según dicha demandada para mi contratación, documentos en los cuales me obligaron a estampar en uno de ellos mi firma y poner mi huella dactilar del dedo pulgar y en otros solo poner mi firma, esto al calce de dichos documentos que se encontraban totalmente en blanco como condición para ingresar a laborar, es por ello que solicito y reclamo dentro del capítulo de prestaciones con el inciso U) La Nulidad absoluta de cualquier documentación que exhiba la demandada y que implique renuncia al trabajo o renuncia de derechos, ya que nunca firme documento alguno que signifique renuncia al trabajo y/o convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, ni finiquita de pago de prestaciones, de igual manera jamás ha sido mi voluntad dar por terminada la relación laboral con la ahora demandada, es por ello por lo que entablo la presente demanda por despido injustificado del que fui objeto. Documentos de los cuales no se me dio copia y tampoco se me permitió tomarles por lo menos una fotografía.

VI.-siendo el día 29 de noviembre del 2024 aproximadamente a las 07:15 (am) horas al momento que me encontraba realizando mis labores diarias dentro de la fuente de trabajo (en el área de atención a clientes) ubicada en ***** fui abordado por el C. ***** quien en todo momento se ostentó como Dispatcher dentro de la fuente de trabajo, quien sin mediar justificación alguna me dijo "***** desde este momento ya no tenemos más trabajo para ti en la empresa por recorte de personal, más bien estas despedido, así que por favor toma tus pertenencias y retírate" lo anterior fue sin que me entregara el correspondiente Aviso de Despido en donde conste la causal de despido como lo señala el artículo 47 de la Ley laboral y además que no se me cubrió ninguna de las prestaciones



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

que ahora reclamo por lo que por este hecho debe considerarse despido injustificado.”

Consecuentemente, la secretaria instructora adscrita a este Tribunal, el **seis de febrero del dos mil veinticinco**, admitió a trámite la demanda en la vía ordinaria laboral y ordenó el emplazamiento de la enjuiciada.

SEGUNDO. No contestación de demanda. En fecha veintidós de abril de dos mil veinticinco², se emplazó a la demandada *********, por lo que mediante auto de veintiocho de mayo de dos mil veinticinco, se le tuvo a la demandada, por no contestada la demanda y se le hicieron efectivos los apercibimientos decretados en el citado auto de admisión, teniéndose por admitidas las peticiones del promovente, así como perdido su derecho a ofrecer pruebas, objetar las de la parte actora y a formular reconvencción, en virtud de que se le tuvo por contestada a la demanda la cual le fue debidamente notificada; por tanto, en esa misma fecha, se declaró cerrada la etapa escrita.

TERCERO. 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 **once de junio de dos mil veinticinco, a las diez 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 las partes demandadas no comparecieron dar contestación a la demanda, no opusieron 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

² Foja 47 a la foja 48 de los autos.

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:

CONSIDERANDO:

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"**³.

En materia laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia **2a./J. 39/2020 (10a.)**, 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**

3.registro digital 178665, Instancia: Primera Sala, Novena época, Materia (s): común, Tesis: 1a./J. 25/2005, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Abril de 2005, Página 576, Tipo Jurisprudencia.



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO.⁴ ; 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, el 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 de Conciliación Laboral de Tamaulipas 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.

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 **cinco de febrero de dos mil veinticinco**.

TERCERO. Fijación de la Litis

⁴registro 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.

La litis consiste en determinar si la parte actora *********, fue separado 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 la parte trabajadora *********, no fue separada de su empleo de forma ilegal y, que no la 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.

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



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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 expeditez- 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.⁵”*

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

⁵Tesis 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

indemnización constitucional, así como diversas prestaciones con motivo del despido injustificado que aduce haber ocurrido en los términos siguientes:

*“...VI.-siendo el día 29 de noviembre del 2024 aproximadamente a las 07:15 (am) horas al momento que me encontraba realizando mis labores diarias dentro de la fuente de trabajo (en el área de atención a clientes) ubicada en ***** fui abordado por el C. ***** quien en todo momento se ostentó como Dispatcher dentro de la fuente de trabajo, quien sin mediar justificación alguna me dijo "***** desde este momento ya no tenemos más trabajo para ti en la empresa por recorte de personal, más bien estas despedido, así que por favor toma tus pertenencias y retírate" lo anterior fue sin que me entregara el correspondiente Aviso de Despido en donde conste la causal de despido como lo señala el artículo 47 de la Ley laboral y además que no se me cubrió ninguna de las prestaciones que ahora reclamo por lo que por este hecho debe considerarse 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 exige 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 del trabajador.

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:



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

“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 invocada⁶”*

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

Se explica.

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”.

⁶Registro 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.

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 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.**



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

En el caso concreto, la demandada *********, no dio 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.”⁷

⁷Jurisprudencia 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.

“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 ello implique en automático el dictado en un laudo condenatorio, pues debe analizarse la procedencia de la acción.⁸”

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

⁸Jurisprudencia 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.



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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 once de mayo de dos mil veinticinco a las diez horas, se calificó como hecho no controvertido que, el último salario diario integrado percibido por el trabajador *********, lo fue por la cantidad de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional)**.

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

Respecto a la **indemnización de tres meses de salario**, la cifra que se debe de pagar por dicho concepto corresponde a la cantidad de **\$38,572.20 (treinta y ocho mil quinientos setenta y dos pesos, con veinte centavos 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 **veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro**, por lo que, a la presente fecha, **dieciocho de junio de dos mil veinticinco**, ha transcurrido un plazo de doscientos un día (202) días, que multiplicados por el salario diario de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional)**, da un total de **\$86,573.16 (ochenta y seis mil quinientos setenta y tres pesos, moneda nacional)**.

Para mayor ilustración.

Prestación	Cuantificación	Total
Indemnización	3 meses = 90 días.	\$38,572.20 pesos
Constitucional	Salario diario = \$428.58 pesos 90 días X \$428.58 pesos =	

Salarios caídos	Del 29 de noviembre del 2024 al 18 de junio de 2025 Transcurrieron 202 días X \$428.58 pesos =	\$86,573.16 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:

“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**



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

(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 realizarse con salario diario de la actor que fue de \$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional), ya que dicho salario no es superior del salario doble indicado en los preceptos legales invocados.

Asimismo, quedó demostrado en autos que el trabajador **ingresó al servicio** de la patronal el **dos de noviembre de dos mil veinte**, a la fecha de despido **veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro**, el obrero generó una antigüedad de **cuatro años, veintisiete días**, por lo tanto, la prima de antigüedad.

Se ilustra lo anterior.

Prestación	Cuantificación	Total
Prima de antigüedad (Artículo 162 LFT).	1 año = 12 días 1 mes = 1 día Tiempo laborado 4 años = 48 días 27 días = 0.89 día (1 día / 30 días = 0.0333333333333333 X 27 días = 0.89) 48+0.89 = 48.89 días X \$428.58 pesos =	\$20,953.27 pesos

En consecuencia, se condena a la enjuiciada *********, a pagar a la parte actora *********, la cantidad de **\$20,953.27 (veinte mil novecientos cincuenta y tres pesos con veintisiete 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.

I. Vacaciones, prima vacacional y aguinaldos.

La parte actora los reclama en los términos siguientes:

“E) El pago de 12 días de VACACIONES, correspondientes al 1er año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2020 al 02 de noviembre del 2021, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral

F) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 1er año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2020 al 02 de noviembre del 2021, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

G) El pago de 14 días de VACACIONES, correspondientes al 2do año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2021 al 02 de noviembre del 2022, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

H) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 2do año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2021 al 02 de noviembre del 2022, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

I) El pago de 16 días de VACACIONES, correspondientes al 3er. Año laborado, es decir del 02 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre del 2023, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

J) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 3er año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2022 al 02 de noviembre del 2023, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

K) El pago de 18 días de VACACIONES, correspondientes al 4to. Año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2023 al 02 de noviembre del 2024, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

L) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

que corresponda al pago de vacaciones del 4to año laborado, es decir del 02 de noviembre del 2023 al 02 de noviembre del 2024, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

M) El pago proporcional de VACACIONES, correspondientes del 02 de noviembre del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, las cuales no me fueron cubiertas en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 76 de la Ley Laboral.

N) El pago de la PRIMA VACACIONAL, consistente en el 25% de la cantidad que corresponda al pago de vacaciones del 02 de noviembre del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, lo anterior con fundamento en el artículo 80 de la Ley laboral.

O) El pago de 2.5 días de AGUINALDOS, correspondientes del 02 de noviembre del 2020 al 31 de diciembre del 2020, prestación que no me fue cubierta en ningún momento, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

P) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2021, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Q) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

R) El pago de 15 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2023 al 31 de diciembre del 2023, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

S) El pago de 13.75 días de AGUINALDOS, correspondientes del 01 de enero del 2024 al día del injusto despido del que fui objeto en fecha 29 de noviembre del 2024, prestación que no me fue cubierta al momento de mi injusto despido, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.”

Tales prestaciones resultan procedentes, en virtud de que, de las constancias que obran en autos, no se desprende que, al momento de la ruptura de la relación de trabajo, se les hayan satisfecho esas prerrogativas; ello es así, porque la enjuiciada no dio contestación a la demanda inicial, por ende, no exhibió pruebas que desvirtúen las pretensiones del promovente, en consecuencia, se condena a la demandada *********, a pagar a la parte actora *********, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo reclamados.

a). Vacaciones y prima vacacional.

Ahora bien, en cuanto al **pago de vacaciones y prima vacacional correspondiente del periodo comprendido del dos de noviembre de dos mil veinte al dos de noviembre de dos mil veintidós**, se aplicará lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la reforma de veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, que 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 seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Luego, conforme a lo expuesto, se establecen los días de vacaciones que le corresponde de la manera siguiente:

Periodo vacacional	Días
02 de noviembre de 2020 al 02 de noviembre de 2021	6 días
03 de noviembre de 2021 al 02 de noviembre de 2022	8 días
Total	14 días

En lo que respecta al pago de las **vacaciones y prima vacacional del periodo comprendido del dos de noviembre de dos mil dos al veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro**, 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.



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

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

Periodo Vacacional	días
03 de noviembre de 2022 al 02 de noviembre de 2023	16
Del 3 de noviembre de 2023 al 29 de noviembre de 2024, transcurrió 1 año 27 días	4to año = 18 días 5to año = 20 días $20/365 \text{ días} =$ $0.05479452054 \text{ día} \times$ $27 \text{ días} = 1.47 \text{ días}$
Total	35.47 días

Por lo tanto, sumados los días de vacaciones del periodo del **dos de noviembre de dos mil veinte al veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro** arrojan la cantidad de cuarenta y nueve punto cuarenta y siete (**49.47**) días de vacaciones.

Respecto al último año, comprendido del periodo del **tres de noviembre de dos mil veintitrés al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro**, del cual se conoce que el último salario diario del trabajador lo era de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional)**, se procede a cuantificar las prestaciones de vacaciones y prima vacacional de la siguiente manera:

Periodo Vacacional	días	Total
Del 3 de noviembre de 2023 al 29 de noviembre 2024	4to año = 18 días 5to año = 20 días 20/365 días = 0.05479452054 día X 27 días = 1.47 días 18 días + 1.47 días = 19.47 días X \$428.58 pesos =	\$8,344.45 pesos
Prima Vacacional Del 3 de noviembre de 2023 al 29 de noviembre 2024	\$8,344.45 X 25%=	\$2,086.11 pesos

Con base en lo anterior, la cantidad que debe pagar *********, a pagar a la parte actora *********, por concepto de vacaciones del periodo comprendido del tres de noviembre de dos mil veintitrés al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro, arrojan la cantidad total de **\$8,344.45 (ocho mil trescientos cuarenta y cuatro pesos cuarenta y cinco centavos, moneda nacional)** más el veinticinco por ciento de la prima vacacional lo es la cantidad de **\$2,086.11 (dos mil ochenta y seis pesos once centavos en moneda nacional)**.

b) Pago del aguinaldo.

En cuanto al pago del aguinaldo por todo el tiempo laborado, a continuación se cuantifica dicha prestación de la siguiente manera:

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



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

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

Prestación Aguinaldo	Días
Año 2020 (Del 02 de noviembre al 31 diciembre del 2020) 60 días	(15 días /365 días = 0.04109589041 día por 60 días = 2.46 días
Año 2021 al 2023	15 días X 3 años = 45 días
Proporcional del 1 enero al 29 de noviembre del 2024	(15 días /365 días = 0.04109589041 día X 334 días = 13.72 días
Total	61.18 días

Con base en lo anterior, sumados los días de aguinaldo del **periodo del dos de noviembre de dos mil veinte al veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro**, arrojan la cantidad de sesenta y uno punto dieciocho días (**61.18**) de aguinaldo.

En cuanto respecta al último año, comprendido del periodo del primero de enero de dos mil veinticuatro al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro, del cual se conoce que el último salario diario del trabajador de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional)**, se procede a cuantificar el aguinaldo de la siguiente manera:

Presentación	cuantificación	Total
Proporcional Del 1 enero 2024 al 29 de noviembre de 2024	(15 días/365 días)= 0.04109589041 X 334= 13.72 X \$428.58	\$5,880.11 pesos

Por tanto, la cantidad que debe pagar *********, a pagar a la parte actora *********, por concepto de aguinaldo del periodo comprendido del primero de enero al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro, arrojan la cantidad total de **\$5,880.11** (cinco mil ochocientos ochenta pesos once centavos, moneda nacional).

Ahora bien, a fin de estar en posibilidades de cuantificar las prestaciones de vacaciones, prima vacacional del periodo comprendido del dos de noviembre de dos mil veinte al dos de noviembre de dos mil veintitrés y aguinaldo del dos de noviembre de dos mil veinte al treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés, a las que fue condenado la parte demandada, con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena abrir incidente de liquidación, para cuantificar estas prestaciones, toda vez que no existe prueba alguna en los autos en que se actúa, que acredite cuales fueron los distintos salarios que percibió el actor durante los años de dos mil veinte al dos mil veintitrés.

Lo anterior tiene su fundamento por igualdad de razón en la tesis de rubro y texto siguiente:

“PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO Y HORAS EXTRAS POR TODO EL TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL, EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA SU CONDENA, DEBE HACERSE CON BASE EN LOS DIFERENTES SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DE LAS ÉPOCAS EN QUE SE GENERARON Y NO A UNO SÓLO.⁹ La Junta responsable realizó una incorrecta cuantificación del monto de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras generadas desde la fecha en que el trabajador inició a prestar sus servicios al patrón, hasta aquella en que sufrió el riesgo de trabajo por accidente, en razón de que la hizo con base en el salario mínimo general vigente en la fecha en último término indicada, cuando debió hacerla de acuerdo con los salarios mínimos generales de la zona económica del área geográfica correspondiente, que regían en las distintas épocas en las que dichas prestaciones se generaron, por lo que al no haberse hecho así, es claro que la cuantificación del monto de las prestaciones de que se trata es contraria a derecho.

II. Constancia de servicios.

La parte actora reclama lo siguiente:

“T) La correspondiente CONSTANCIA DE SERVICIOS a la que tengo derecho y que deberá de contener la fecha de ingreso a laborar, puesto y la buena conducta con la que siempre me conduje durante el tiempo que duro la relación de trabajo, lo anterior en virtud de que yo no di motivo alguno para que me despidieran. Lo anterior con fundamento en el artículo 132 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.”

⁹Jurisprudencia con número de registro 191213, Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, publicada en la página 783, del Tomo xii, septiembre de 2000, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

Respecto a esta reclamación, al no haber acreditado la parte demandada, con ningún elemento probatorio haberle otorgado esta constancia a la parte actora, ya que no dio contestación a la demanda, ni ofreció prueba alguna, se condena a la parte demandada *********, a que entregue a la parte actora *********, la expedición de constancia escrita de servicios prestados del periodo que existió la relación laboral. Lo anterior con apoyo en al artículo 132 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

III. Nulidad absoluta de cualquier documentación.

Por lo que respecta a la reclamación de:

“La NULIDAD ABSOLUTA DE CUALQUIER DOCUMENTACIÓN QUE EXHIBA LA DEMANDADA Y QUE IMPLIQUE RENUNCIA AL TRABAJO O RENUNCIA DE DERECHOS, ya que nunca firme documento alguno que signifique renuncia al trabajo y/o convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, ni finiquito de pago de prestaciones, de igual manera jamás ha sido mi voluntad dar por terminada la relación laboral con la ahora demandada, es por ello por lo que entablo la presente demanda por el despido injustificado del que fui objeto.”

Sin que sea procedente decretar la nulidad de cualquier documento que implique renuncia al trabajo o renuncia de derechos, como lo solicitó la parte actora, toda vez que, al no haber comparecido a juicio la parte demandada, no exhibió estos documentos ni existe en autos documentos que contenga renuncia de derechos, por consecuencia se absuelve a la parte demandada *********, a la nulidad de los documentos en mención.

IV. Horas extras y media hora interjornada.

La parte actora reclama estas prestaciones de la manera siguiente:

“V) El pago de la cantidad correspondiente, por concepto de TIEMPO EXTRAORDINARIO, cantidad resultante por las horas laboradas de forma extraordinaria durante el periodo en que duro-la relación laboral y que deberán de comprender las horas laboradas de Lunes a Domingos de las 15:00 (pm) horas a las 21:00 (pm) horas, con un día de descanso variado, es decir laboraba diariamente en dichos días.6 horas extraordinarias, resultando de manera semanal un total de 36 horas extras laboradas sin el pago correspondiente por las mismas, lo anterior en vista que laboraba para las ahora demandadas en un horario diurno de labores que compendia de Lunes a domingos de las 07:00 (am) horas a las

21:00 (pm) horas, con un día de descanso variado, pago de horas extras que se reclaman las primeras 9 horas a la semana más un. 100 por ciento y las excedentes más un 200 por ciento, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo.”

“W) El pago de LA MEDIA HORA INTER-JORNADA QUE LABORE EN FAVOR DE LA DEMANDADA DURANTE TODO EL TIEMPO QUE DURO LA RELACIÓN LABORAL, ya que dicha demandada durante la jornada laboral me otorgaba media hora para descansar y tomar alimentos sin que durante ese lapso de tiempo se me permitiera salir de la fuente de trabajo y/o en donde estuviera repartiendo paquetería, ya que la unidad asignada contaba con GPS que me impedía desviarme de la ruta de reparto asignada, por lo cual dicha media hora en los términos del artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo debe de computarse como tiempo efectivo de la jornada de trabajo y NO pagado, por lo que en términos de la Ley Federal del Trabajo reclamamos su pago mediante la presente promoción.”

Al respecto, cabe señalar que dicho trabajador en los hechos de su demanda manifiesta que tenía asignado un horario de labores comprendido de lunes a domingos de las siete horas a las veintiún horas, con un día de descanso a la semana siendo de manera variada, es decir, podía ser lunes, martes, miércoles, jueves o viernes, según las necesidades de la empresa, asignándole media hora para descansar, comer alimentos y reponer energías, sin que durante ese lapso de tiempo se le permitiera salir de la fuente de trabajo.

Ahora bien, del artículo 784, fracción VIII, 43 de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria, cuando se reclamen hasta nueve horas semanales adicionales, lo que significa que si el reclamo del tiempo extra es mayor a esa cantidad, corresponderá demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando el actor adquiere en el juicio el beneficio de una presunción sobre el horario que dijo laborar, y esta no es desvirtuada con prueba en contrario, como en el caso que nos ocupa.

El accionante obtuvo el beneficio de la presunción sobre el horario que dijo laborar durante toda la relación, con la fuente de trabajo demandada, ello es así, porque el enjuiciado no dio contestación a la demanda inicial, por ende, no exhibió pruebas que desvirtúen la pretensión del promovente.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

Ello no cambia el criterio sobre la inverosimilitud de la reclamación que la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: **"HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES."**, así como los sustentados por la Segunda Sala en las jurisprudencias 2a./J. 7/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 708, 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."**, y 2a./J. 35/2014 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 9 de mayo de 2014 a las 10:34 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 6, Tomo II, mayo de 2014, página 912, de título y subtítulo: **"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."**

Razón por la cual se procede a analizar la presente reclamación abordando dichos criterios, aun cuando el accionante obtuvo una presunción legal sobre el horario y ésta no fue desvirtuada, pues esto no cambia lo inverosímil de la reclamación, ni la observancia de los criterios establecidos con esa base, lo cual se hace como sigue:

En el caso que nos ocupa, este Tribunal laboral advierte que el actor *********, manifiesta en su escrito de demanda que tenía asignado un horario de labores **comprendido de lunes a domingos de las siete horas a las veintiún horas**, con un día de descanso a la semana siendo de manera variada, es decir, el mismo podía ser lunes, martes, miércoles, jueves o viernes, según las necesidades de la empresa, asignándole media

hora para descansar, comer alimentos y reponer energías, sin que durante ese lapso de tiempo se le permitiera salir de la fuente de trabajo.

Al respecto, se considera que **tal jornada es notoriamente excesiva** pues de acuerdo a la naturaleza humana, el actor no pudo ser capaz de sobrellevar dicha jornada y por lo tanto apreciando este Tribunal laboral los hechos en conciencia y a verdad sabida, se considera que resulta inverosímil la duración de la jornada que dice laboró el actor para el demandada.

Lo anterior es así, ya que respecto a la naturaleza de la actividad del accionante, cabe acotar que dijo realizar la entrega y reparto de paquetería a los domicilios asignados mediante rutas en ciudad Madero, Tampico, Altamira y Foráneo, y para ejercer dichas funciones la demandada le proporciono como herramienta de trabajo una camisa como uniforme, un vehículo Ford Transit, un teléfono celular, así como obedecer todas las órdenes que sus jefes directos y patronos le daban durante todo el tiempo que duro la relación laboral con la hoy demandada y le asignaron desde su contratación un horario de labores que compendia de lunes a domingo de las **siete horas a las veintiún horas**, con un día de descanso a la semana siendo de manera variada, es decir, el mismo podía ser lunes, martes, miércoles, jueves o viernes, según las necesidades de la empresa, asignándole media hora para descansar, comer alimentos y reponer energías, sin que durante ese lapso de tiempo se le permitiera salir de la fuente de trabajo y/o en donde estuviera repartiendo paquetería, ya que la unidad asignada contaba con GPS que le impedía desviarse de la ruta de reparto asignada.

Lo anterior, no es factible pues es increíble que estuviera en el lugar de trabajo desde las **siete horas hasta las veintiún horas** y sin disfrutar la media hora de descanso inter-jornada.

Ahora, bajo tales estándares de razonabilidad resulta ilógico que el actor laborara las horas que reclama, pues de aceptar su pretensión, se



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

convalidaría la hipótesis de que a).- laboró **catorce** horas diarias, treinta y seis horas a la semana. y b) **sin que durante ese lapso de tiempo se le permitiera salir de la fuente de trabajo y/o en donde estuviera repartiendo paquetería, ya que la unidad asignada contaba con GPS que le impedía desviarse de la ruta de reparto asignada,** que vistas a la luz del desgaste físico que necesariamente implican sus labores vuelven inverosímiles los hechos que rodean lo reclamado.

La anterior determinación tiene su apoyo en la Tesis: de rubro y texto siguiente:

“HORAS EXTRAS. ACORDE CON EL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, CORRESPONDE AL ACTOR DEMOSTRAR LA JORNADA EXTRAORDINARIA LABORADA, CUANDO EL RECLAMO EXCEDA DE NUEVE HORAS SEMANALES, Y AUN CUANDO ADQUIERA EL BENEFICIO DE LA PRESUNCIÓN SOBRE EL HORARIO DE LABORES, ELLO NO CAMBIA EL CRITERIO SOBRE LA INVEROSIMILITUD DE LA RECLAMACIÓN. Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria, cuando se reclaman menos de 9 horas semanales, lo que significa que si el reclamo del tiempo extra es mayor a esa cantidad, corresponderá demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando éste adquiere en el juicio el beneficio de una presunción sobre el horario que dijo laborar, y ésta no es desvirtuada con prueba en contrario, ello no cambia el criterio sobre la inverosimilitud de la reclamación que la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo en la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", así como los sustentados por la Segunda Sala en las jurisprudencias 2a./J. 7/2006, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 708, 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.", y 2a./J. 35/2014 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 9 de mayo de 2014 a las 10:34 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 6, Tomo II, mayo de 2014, página 912, de título y subtítulo: "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."

Ello es así, porque tales criterios parten del hecho de que la reclamación se funda en circunstancias inverosímiles por aducirse una jornada excesiva, o el reclamo de muchas horas extras, que deja al trabajador sin tiempo para descansar durante la jornada, o para ingerir alimentos y reponer sus energías; por lo que si se está en esos casos, el estudio de la reclamación debe abordarse con base en dichos criterios, aun cuando el trabajador hubiera obtenido una presunción legal sobre el horario y ésta no fuere desvirtuada, pues esto no cambia lo inverosímil de la reclamación, ni la observancia de los criterios establecidos con esa base".

Así como la Jurisprudencia cuyo texto y rubro es el siguiente

"HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones".

De igual manera en la Jurisprudencia cuyo rubro y texto es el siguiente:-

"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. Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia”.

Se comparte además, la jurisprudencia de contexto:

“JORNADA DE TRABAJO. CUANDO EL ACTOR RECLAMA EL PAGO DE MEDIA HORA POR UN TIEMPO PROLONGADO EN EL QUE DURÓ LA RELACIÓN LABORAL, LA JUNTA O EL TRIBUNAL DE AMPARO, AUN DE OFICIO, PUEDE ANALIZARLA APRECIANDO LOS HECHOS EN CONCIENCIA, INCLUSO CUANDO EL PATRÓN NO CONTROVIERTA SU INVEROSIMILITUD. De la interpretación de los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que si el trabajador demanda el pago de media hora por no haber disfrutado de ella por un tiempo prolongado en el que duró la relación laboral, la Junta o el tribunal de amparo, aun de oficio, pueden analizarla con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, si conforme al periodo reclamado el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, aun cuando el patrón no controvierta su inverosimilitud, pues ese estudio lo harán los juzgadores atendiendo a si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones, sin que la determinación que se adopte implique suplencia en favor del demandado, pues en tal supuesto debe tenerse en cuenta que esa decisión puede adoptarse analógicamente, apoyándose para ello en el criterio sostenido en la **contradicción de tesis 35/92**, resuelta por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la que derivó la jurisprudencia 4a./J. 20/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: **“HORAS EXTRAS, RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.”**, pues ambas prestaciones tienen su origen en la jornada de trabajo y, por tanto, en su estudio debe considerarse si la reclamación del pago de media hora por exagerada e increíble no puede prosperar en los términos planteados”.

En consecuencia, se considera que el hecho de que el reclamo de tiempo extra, y la media hora inter-jornada, se encuentran fundadas en circunstancias inverosímiles, ello nos lleva a la necesaria conclusión de que la parte patronal deba ser absuelta a pagar el total de las horas extras reclamadas, así como la media hora inter-jornada, ya que debe reducirse la

prestación desproporcionada a aquella que el legislador consideró moderada **(nueve horas semanales)** y únicamente condenar al patrón a pagar al trabajador las nueve horas extras por semana que estaba obligado a probar.

En las relatadas condiciones, al no haber acreditado la patronal con prueba alguna haber cubierto las primeras nueve horas extras semanales, lo procedente es condenar a la parte demandada *********, a pagar a la parte actora *********, **únicamente a nueve horas extraordinarias semanales**, por el periodo comprendido de dos de noviembre de dos mil veinte al veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro; **absolviendo a la patronal respecto de aquellas horas que exceden de nueve horas, así como al pago de la media hora-inter-jornada.**

Aplica al caso, la jurisprudencia que es del tenor siguiente:

“HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES. Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria cuando se reclaman hasta 9 horas semanales adicionales, circunstancia que implica que si el reclamo del tiempo extra es mayor, corresponde demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando la autoridad jurisdiccional considere que la prestación solicitada en relación con la jornada laboral extraordinaria no resulta razonable por basarse en un tiempo o jornada considerada inverosímil, debe acotarse a reducir la prestación desproporcionada a la que el legislador consideró moderada, es decir, pagar al trabajador las horas extras hasta por 9 horas semanales que el patrón no acredite con el material probatorio correspondiente, por lo que no es posible condenarlo por el total de las horas extras solicitadas, sino únicamente exentarlo de aquellas que excedan dicho límite, máxime que continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme al citado artículo 784, en relación con el diverso 804, fracción III, del propio ordenamiento legal. De esta manera, la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.”

Además, tiene sustento en la jurisprudencia 2a./J. 55/2016 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

Nación al resolver la contradicción de tesis 351/2015, que es del rubro y contenido siguientes:

"HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE NUEVE 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 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."

Ahora bien, se procede a determinar las horas extras que se deben de pagar al actor del periodo comprendido del **dos de noviembre de dos mil veinte al veintinueve de noviembre de dos mil veinticuatro**, en este periodo de tiempo trascurrieron **doscientas doce semanas** que multiplicadas por **nueve horas semanales** nos da un total de **mil novecientos ocho horas extras dobles**.

Procediendo a cuantificar el último año, comprendido del periodo del **primero de enero de dos mil veinticuatro al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro**, del cual se conoce que el último salario diario del trabajador de \$428.58 (**cuatrocientos veintiocho pesos con cincuenta y ocho centavos, en moneda nacional**) de la siguiente manera:

Presentación	cuantificación	Total
Proporcional Del 1 enero 2024 al 29 de noviembre de 2024	Salario diario = \$ 428.58 Hora extra doble=\$107.14 47 semanas X9 = 423 horas extras dobles X	\$45,320.22 pesos

	\$107.14 =	
--	------------	--

Por tanto, la cantidad que debe pagar *********, a la parte actora *********, por concepto de horas extras dobles del periodo comprendido del primero de enero al veintinueve de noviembre dos mil veinticuatro, arrojan la cantidad total de **\$45,320.22 (cuarenta y cinco mil trescientos veinte pesos veintidós centavos, moneda nacional)**.

Ahora bien, a fin de estar en posibilidades de cuantificar las horas extras del periodo comprendido del dos de noviembre de dos mil veinte al treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés, a las que fue condenado la parte demandada, con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena abrir incidente de liquidación, para cuantificar estas prestaciones, toda vez que no existe prueba alguna en los autos en que se actúa, que acredite cuales fueron los distintos salarios que percibió el actor durante los años de dos mil veinte al dos mil veintitrés.

Lo anterior tiene su fundamento por igualdad de razón en la tesis de rubro y texto siguiente:

“PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL, AGUINALDO Y HORAS EXTRAS POR TODO EL TIEMPO DE LA RELACIÓN LABORAL, EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA SU CONDENACIÓN, DEBE HACERSE CON BASE EN LOS DIFERENTES SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DE LAS ÉPOCAS EN QUE SE GENERARON Y NO A UNO SÓLO.¹⁰ La Junta responsable realizó una incorrecta cuantificación del monto de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras generadas desde la fecha en que el trabajador inició a prestar sus servicios al patrón, hasta aquella en que sufrió el riesgo de trabajo por accidente, en razón de que la hizo con base en el salario mínimo general vigente en la fecha en último término indicada, cuando debió hacerla de acuerdo con los salarios mínimos generales de la zona económica del área geográfica correspondiente, que regían en las distintas épocas en las que dichas prestaciones se generaron, por lo que al no haberse hecho así, es claro que

¹⁰Jurisprudencia con número de registro 191213 emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Septiembre de 2000, página 783



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

la cuantificación del monto de las prestaciones de que se trata es contraria a derecho.

V. Inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

La parte actora reclama además:

X) La INSCRIPCIÓN RETROACTIVA ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES de la manera correcta, ya que la demandada, me inscribió en dicho instituto con un salario inferior al realmente percibido, es decir la demandada me inscribió con un salario diario de \$262.23 (doscientos sesenta y dos pesos 23/100 MN) y el salario real que percibía por mi trabajo de manera diaria lo fue el de \$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos 58/100 MN).”

En primer término, se manifiesta que esta prestación de Seguridad Social constituye un derecho humano atento a lo dispuesto por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos acorde con lo establecido por el diverso 123 del mismo ordenamiento; y al respecto cabe señalar que correspondiéndole la carga de la prueba a la demandante conservar los documentos que se mencionan en la fracción IV del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Y al no haberse acreditado por la parte demandada, con ningún elemento probatorio, ya que no dio contestación a la demanda ni ofreció prueba alguna, haber inscrito y pagado las cuotas obrero patronales ante la institución antes citada, con un salario de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos cincuenta y ocho centavos moneda nacional)** diarios en favor del hoy actor *********, se condena a la parte demandada *********, a inscribir y al pago retroactivo de las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, a la parte actora *********, con el salario real del año dos mil veinticuatro, que percibía que fue la cantidad de **\$428.58 (cuatrocientos veintiocho pesos cincuenta y ocho centavos moneda nacional)** y respecto al periodo **del dos de noviembre de dos mil veinte hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintitrés**, una vez determinado mediante el incidente de liquidación, el salario que percibía la

parte actora en ese periodo, deberá de girarse el oficio a las institución de seguridad social, para que se inscriba al trabajador con el salario correcto.

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.	\$38,572.20
Salarios caídos	\$86,573.16
Prima de antigüedad	\$20,953.27
Vacaciones del 3 de noviembre de 2023 al 29 de noviembre de 2024	\$8,344.45
Prima vacacional del 3 de noviembre de 2023 al 29 de noviembre de 2024	\$2,086.11
Aguinaldo proporcional 2024	\$5,880.11
Horas extras dobles 2024	\$45,320.22
Total	\$207,729.52

En esas condiciones, se condena a *********, a que pague a la parte actora ********* la cantidad de **\$207,729.52 (doscientos siete mil setecientos veintinueve pesos, cincuenta y dos centavos 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



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

GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

RESUELVE:

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 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, expedición de la constancia de servicios a favor del actor, de las primera nueve horas extras dobles semanales, a la inscripción retroactiva de las cuotas obrero patronales con el salario real que percibía el actor, así mismo se ordena abrir incidente de liquidación con fundamento en el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, por las razones establecidas en el considerando respectivo de la presente sentencia.

TERCERO. Se **absuelve** a la parte demandada *********, a la nulidad de renuncia o recibo finiquito, así como respecto de aquellas horas que exceden de nueve horas dobles, y la media hora interjonada, por las

razones y consideraciones que se mencionan en los considerandos respectivos de la presente sentencia.

CUARTO. 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.

QUINTO. 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 por buzón electrónico 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 en el domicilio ubicado en **calle *******, a quien deberá de correr traslado con una copia de la presente sentencia.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER JUDICIAL

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

Se ilustra:

Parte	Tipo de notificación
Parte actora	Buzón electrónico
Demandada	Personal

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/LJGR

La Licenciada Dianalaura Martínez Pérez, Secretaria Instructora habilitada adscrita al Segundo Tribunal Laboral de la Sexta Región Judicial en el Estado de Tamaulipas, con sede en Altamira, hago constar y certifico que este documento corresponde a una versión pública de la resolución número sesenta y uno, dictada el dieciocho de Junio del dos mil veinticinco por la la Jueza Rocío Isabel Szymanski López constante de cuarenta y un 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.