



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



NOTIFICACIÓN POR LISTA ELECTRÓNICA

JUICIO LABORAL.

EXPEDIENTE NÚMERO: 32/20-2021/JL-I-I

ACTOR: ANGEL ISMAEL SEGOVIA ORTEGA

DEMANDADOS: ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V.

DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V.

En el expediente número 32/20-2021/JL-I-I, relativo al Juicio en Materia Laboral, promovida por el ciudadano ANGEL ISMAEL SEGOVIA ORTEGA, en contra de Alternativa 19 del Sur S.A. de C.V., SOFOM E.N.R.; Saga Capital Solutions S.A. de C.V., Arrendadora y Comercializadora Vista Hermosa, Chiapas S.A. DE C.V. y Desarrollo Humano Profesional AMT S.A. de C.V., en el Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado, sede Campeche, con fecha 24 de mayo del 2021 se emitió una Sentencia, misma que en su parte conducente dice lo siguiente:-----

"... JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMP; A VEINTICUATRO DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO.-----

VISTO: Encontrándonos en la celebración de la Audiencia de Juicio, habiendo sido desahogadas las pruebas y oído los alegatos de las partes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 685, 686, 720, 840, 873-H y 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se procede a dictar **SENTENCIA**, en el expediente número 34/20-2021/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por ANGEL ISMAEL SEGOVIA ORTEGA, en contra de ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V.

Comparecen en la sala de audiencias de este juzgado las personas que a continuación se mencionan, previamente identificadas por la Secretaría Instructora en audiencia: Comparecen en la sala de audiencias de este juzgado las personas que a continuación se mencionan, previamente identificadas por la Secretaría Instructora en audiencia:

- Licenciado William Antonio Pech Medina, en representación del actor.
- Licenciada Joselyn Arlette Martínez Calvillo, en representación de la demandada SAGA CAPITAL SOLUTION S.A. DE C.V.
- El Licenciado Javier Limón Mezquita por las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R. y ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA CHIAPAS S.A. DE C.V. DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., no comparecieron a la audiencia de juicio a pesar de estar legalmente notificadas.

RESULTANDO:

A) FASE ESCRITA.

I. **Presentación y admisión de demanda.** Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 05 de febrero de 2021, el ciudadano Ángel Ismael Segovia Ortega, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., ejercitando la acción de Reinstalación en su puesto de trabajo y pago de salarios vencidos, con motivo del despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 32/20-2021/JL-I. Mediante proveído de fecha 08 de febrero de 2021, la Secretaría Instructora dictó Auto de Radicación mediante al cual ordena emplazar a juicio a las personas morales demandadas.

II. **Presentación y admisión de contestación de demanda.** Con fecha 16 de marzo del año en curso, la Secretaría Instructora dictó acuerdo mediante el cual, previa constancia que los patrones demandados fueron debidamente notificados y emplazados, no dieron contestación a la demanda, motivo por el cual le fueron aplicados los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar.

b) FASE ORAL.

III. **Audiencia Preliminar.** En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 25 de marzo de 2021 en la Sala de juicios orales "Independencia", en la Etapa de Resolución de Excepciones Dilatorias, las apoderadas jurídicas de la demandada SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V. promovieron INCIDENTE DE NULIDAD DE NOTIFICACIONES. Por cuanto al incidente de nulidad de notificaciones, conforme a lo dispuesto en los numerales 763 y 763 bis de la Ley Federal del Trabajo, se suspendió la audiencia preliminar y se fijaron las 10:20 horas del día 26 de marzo de 2021 para la celebración de la audiencia incidental de nulidad de notificaciones.

IV. **Audiencia Incidental de Nulidad de Notificaciones y continuación de Audiencia Preliminar.** Con fecha 26 de marzo de 2021, se llevó a cabo la Audiencia Incidental de Nulidad de Notificaciones, en la que habiéndose escuchado a las partes, desahogado pruebas, se declaró infundado el incidente promovido por la demandada SAGA CAPITAL SOLUTION S.A. DE C.V., de conformidad con el numeral 763 bis de la Ley Federal del Trabajo, se ordenó la continuación del procedimiento en la etapa de Audiencia Preliminar.

Al depararse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1. Que el actor fue contratado por Gabriel Gilberto Vázquez Montejo.
2. Que el último puesto de trabajo que desempeñó el demandante fue el de Promotor de Crédito.
3. Que los jefes inmediatos del trabajador demandante eran: AVELINO CERVANTES NOJ, CARLOS GARIEL TEC NAVARRO, DANIEL CALDERON LEON, ERIKA MARILYN CAMARA CHE, DENISE ISABEL ESTRELLA HERNANDEZ Y PATRICIA PEREZ RAMIREZ.
4. Que la jornada de trabajo en la que prestaba sus servicios el actor era de 8:00 a 16:30 horas de lunes a sábado de cada semana, siendo el domingo su día de descanso.
5. Que el actor trabajó 9 horas extras semanales, mismas que durante el último año de trabajo arrojan un total de 468 horas, las cuales no fueron pagadas por la patronal demandada.
6. Que el actor laboró los días de descanso obligatorio: 01/05/2020 y 16/09/2020 y no le fueron pagados.
7. Que el actor fue obligado a firmar una Renuncia sin fecha, al momento de su contratación como condición para el otorgamiento del empleo.
8. Que el trabajador fue obligado a firmar diversas hojas en blanco, bajo la amenaza de despido en caso de negativa.
9. Que con fecha 19 de noviembre de 2020, a las 10:00 a.m. en el domicilio del centro de trabajo, el actor fue despedido de su puesto de trabajo, en los términos narrados en su escrito de demanda.

Quedando como **puntos litigiosos** los siguientes:

Jornada extraordinaria mayor a 9 horas semanales.

La integración salarial alegada por el actor. Ello en razón de que la jurisprudencia 39/16 de la Décima Época de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, impone la obligación de este Tribunal Laboral de analizar la verosimilitud del monto salarial.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. Existe Litis por cuanto a las prestaciones consistentes en:

- a) Caja de ahorro.
- b) Fondo de ahorro.
- c) Premio de puntualidad y asistencia.
- d) Aguinaldo correspondientes a 60 días por año.
- e) Vacaciones a razón de 30 días por cada año de servicios.

V. **Audiencia de juicio de fecha 19 de abril de 2021.** Al haberse ordenado la continuación del procedimiento laboral, se procedió al desahogo de las pruebas ordenadas en la Audiencia Preliminar. Al desahogarse la prueba de Inspección Ocular, los apoderados de la persona moral denominada SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., exhibió documentos dentro de los cuales ofreció el original del Contrato Individual de Trabajo de fecha 16 de agosto de 2020, celebrado entre su mandante y el actor del presente expediente. Prueba que la parte actora objetó en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, motivo por el cual se ordenó el perfeccionamiento de la misma, designado como perito al Maestro Carlos Manuel España Canul, en materia Grafoscopia, Grafometría, Caligráfica, y Documentoscopia. Con motivo de la necesidad de desahogar la prueba en comento, se dijo fecha y hora para la continuación de la citada audiencia.

VI. **Interposición de Incidente de Nulidad de Notificaciones.** Con fecha 10 de mayo del año en curso, el Licenciado Javier Limón Mezquita, presentó dos escritos antes de la oficialía de partes del Juzgado Laboral, sede Campeche a través de los cuales promueve incidente de nulidad de notificaciones en nombre de las personas morales demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA CHIAPAS S.A. DE C.V., motivo por el cual conforme lo establecido en el numeral 763 bis de la Ley Federal del Trabajo, se suspendió el procedimiento y se ordenó la tramitación del mencionado incidente, únicamente por la patronal COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA CHIAPAS S.A. DE C.V., señalándose las 10:30 horas del día 13 de mayo de 2021 por videoconferencia a través de la plataforma zoom. Por cuanto a la persona moral ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., toda vez que no acreditó su personalidad, se tuvo por no interpuesto el citado incidente.



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



VII. Audiencia incidental de Nulidad de Notificaciones promovido por COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA CHIAPAS S.A. DE C.V. de fecha 13 de mayo de 2021. En la fecha señalada se llevó a cabo la Audiencia incidental de Nulidad de Notificaciones, en la que habiéndose escuchado a las partes, desahogado pruebas, se declaró infundado el incidente promovido por la demandada COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA CHIAPAS S.A. DE C.V., de conformidad con el numeral 763 bis de la Ley Federal del Trabajo, se ordenó la continuación del procedimiento en la etapa de Audiencia de Juicio.

VIII. Audiencia de Juicio en su continuación, celebrada con fecha 18 de mayo de 2021, para el desahogo de la prueba pericial. En el desahogo de la audiencia de juicio en su continuación, el perito designado por el Juzgado Laboral, rindió dictamen, exponiendo al Juez y a las partes del expediente, las materias del mismo, los antecedentes, el marco teórico, los métodos de estudio aplicados al caso, el análisis y comparación de la firma dutable e indutable, así como sus conclusiones. También dio respuesta a las preguntas realizadas por las partes y el Juez. Después de desahogarse la totalidad de las pruebas, se declaró cerrada la instrucción y se abrió la Etapa de alegatos. Habiendo formulados los alegatos por las partes, se fijó fecha y hora para el dictado de sentencia.

CONSIDERANDO:

I. **COMPETENCIA.** Conforme a lo dispuesto en las fracciones XX y XXXI del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, en relación con lo establecido en la fracción XI del numeral 523, así como en el ordinal 529, en el primer párrafo del artículo 604 y en el primer párrafo del numeral 698, todos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en el Acuerdo General número 08/CJCAM/20-2021, del Pleno del Consejo de la Judicatura Local, expedido con fecha 11 de noviembre de 2020; este Juzgado Laboral es competente por razón de materia y territorio, para conocer de la demanda promovida por el Ciudadano Ángel Ismael Segovia Ortega, en contra de los demandados ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V.

II. **FIJACION DE LA LITIS.** En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 26 de marzo de 2021 en la Sala de juicios orales "Independencia", al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que el actor fue contratado por Gabriel Gilberto Vázquez Montejo.
- 2) Que el último puesto de trabajo que desempeñó el demandante fue el de Promotor de Crédito.
- 3) Que los jefes inmediatos del trabajador demandante eran: AVELINO CERVANTES NOJ, CARLOS GARIEL TEC NAVARRO, DANIEL CALDERON LEON, ERIKA MARILYN CAMARA CHE, DENISE ISABEL ESTRELLA HERNANDEZ Y PATRICIA PEREZ RAMIREZ.
- 4) Que la jornada de trabajo en la que prestaba sus servicios el actor era de 8:00 a 16:30 horas de lunes a sábado de cada semana, siendo el domingo su día de descanso.
- 5) Que el actor trabajó 9 horas extras semanales, mismas que durante el último año de trabajo arrojan un total de 468 horas, las cuales no fueron pagadas por la patronal demandada.
- 6) Que el actor laboró los días de descanso obligatorio: 01/05/2020 y 16/09/2020 y no le fueron pagados.
- 7) Que el actor fue obligado a firmar una Renuncia sin fecha, al momento de su contratación como condición para el otorgamiento del empleo.
- 8) Que el trabajador fue obligado a firmar diversas hojas en blanco, bajo la amenaza de despido en caso de negativa.
- 9) Que con fecha 19 de noviembre de 2020, a las 10:00 a.m. en el domicilio del centro de trabajo, el actor fue despedido de su puesto de trabajo, en los términos narrados en su escrito de demanda.

Quedando como puntos litigiosos los siguientes:

1. **Jornada extraordinaria mayor a 9 horas semanales.**
2. **La integración salarial alegada por el actor.**
3. **Si tiene derecho al pago de las prestaciones extralegales, reclamadas en su demanda consistentes en:**
 - a) Caja de ahorro.
 - b) Fondo de ahorro.
 - c) Premio de puntualidad y asistencia.
 - d) Aguinaldo correspondientes a 60 días por año.
 - e) Vacaciones a razón de 30 días por cada año de servicios.

III. Valoración de pruebas.

a) Por cuanto a la valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora, se determina:

Inspección Ocular ofertada con los números romanos, IV, V, VI Y VII, misma que fue desahogada en audiencia de juicio. Favorece a su oferente, ya que la parte demandada SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V.; al exhibir el recibo de pago del 16 al 31 de agosto de 2020, el monto de salario contenido en el mismo, coincidente con el salario señalado por el actor en su escrito de demanda. Por cuanto a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V. SOFOM E.N.R.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., toda vez no exhibieron las documentales requeridas por este Tribunal, las cuales fueron ofrecidas para acreditar el salario que percibía, las prestaciones que devengaba, así como el horario en que desempeñaba sus labores, razón por la cual se tienen presuntivamente ciertas las condiciones de trabajo señaladas en su escrito de demanda, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 828 en relación al 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto al **contrato individual de trabajo de fecha 16 de agosto de 2020**, exhibido como prueba por la patronal SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V. Habiendo sido analizado en conciencia, verdad sabida y buena fe la exposición del dictamen pericial rendido en audiencia por el perito del juzgado, Carlos Manuel España Canul, así como analizado el dictamen, principalmente el contenido de las fojas 23 a 44, relativos a la materia de Documentoscopia, en el cual expuso que después de haber sometido el documento objetado a las técnicas instrumentales, filtros de luz, distintas dioptrías, Software Infrarview, se evidencia la falsedad documental gráfica del documento en los dos elementos de estudio: tiempo y alteración aditiva, como lo demuestra científicamente, pues en las fojas 27 a 30 del dictamen expone que el documento cuestionado presenta un incongruencia de espacios existentes entre la parte final del contenido del documento con relación a las frases "empresa", "trabajador", así como por los espacios entre el texto y la firmas atribuibles al demandante, no existe alineación entre el texto del nombre y cargo de quien suscribe por parte de la empresa Saga Capital Solutions S.A. DE C.V., con respecto al nombre del trabajador demandante. Asimismo, al analizarse la firma del trabajador en la hoja final del contrato a través del Negative all channel del Software Infrarview (foja 32 y 33) se muestra la existencia de un entrecruzamiento entre la firma y el nombre impreso, lo cual indica que primero fue colocada la firma y posteriormente fue llenado el texto del documento. Conforme al estudio científico realizado por el perito designado por el juzgado laboral, esta autoridad determina no conceder valor probatorio al mismo por cuanto al objeto de la prueba planteado por la demandada oferente, aun cuando del estudio de caligrafía, grafometría y grafoscopia se haya concluido que la firma del contrato individual de trabajo sí corresponde al trabajador demandante porque del análisis realizado en materia de documentoscopia quedó demostrado que el documento exhibido como prueba por la patronal demandada es un documento gráficamente falso. De modo que, no puede ser valorado para los efectos de demostrar condiciones de trabajo. Favorece al actor del presente juicio.

Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e Instrumental de actuaciones. Favorecen al actor por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

Respecto a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., dada su incomparecencia a pesar de estar legalmente emplazados y notificados, mediante acuerdo de fecha 16 de marzo del año en curso, dictado por la Secretaría Instructora de este Tribunal, le fueron aplicados los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se le tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto en la ley y **se tiene por perdido el derecho de ofrecer pruebas, formular reconvencción y objetar.**

Por cuanto a las pruebas ordenadas por el Tribunal para el esclarecimiento de la verdad.

Impresión de estado de cuenta de nómina bancaria número 1581707906, expedida por la Institución bancaria denominada BBVA Bancomer S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero BBVA Bancomer, en favor del actor Ángel Ismael Segovia Ortega. Dicha prueba ordenada por este Tribunal para mejor proveer, conforme lo señalado en el numeral 782 de la Ley Federal del Trabajo, no resulta útil para efecto de mostrar el importe de las comisiones percibidas por el trabajador demandante, pero si favorece al actor para demostrar que las personas morales demandadas efectivamente son sus patrones en términos del numeral 13 de la legislación laboral, pues del contenido de los mismos se advierte que todas ellas efectuaban depósitos por concepto nómina en favor del demandante, cuyos nombres aparecen en el contenido de los mismos.

Documental Pública consistente en el oficio No. 049001/400'100/210-Lab/2021, de fecha 30 de marzo de 2021, rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el cual informa a este Tribunal los movimientos afiliatorios, el salario base de cotización y el nombre y registro patronal de quienes han inscrito al régimen obligatorio de la seguridad social al C. Ángel Ismael Segovia Ortega, con número de afiliación 84119010951. Misma a la cual se le otorga valor probatorio pleno, de conformidad con lo dispuesto en el 795 de la Ley Federal del Trabajo, favorece a la parte actora para demostrar que efectivamente el actor fue no inscrito al régimen obligatorio de la seguridad social en el tiempo real en que efectivamente prestó sus servicios. Pues del contenido del informe rendido por el ente asegurador se advierte que fue inscrito al régimen obligatorio de la seguridad social con un salario base de cotización inferior al salario que realmente percibía con motivo de su trabajo y que fue acreditado en la audiencia de juicio.

V. **PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.** Tomando en cuenta el estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes y de los puntos litigiosos y que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados conforme al principio de inmediación a verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formalismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara procedente la acción de Reinstalación definitiva en su puesto de "Promotor de Crédito" ejercida por el actor ANGEL ISAMEL SEGOVIA ORTEGA,** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la legislación laboral mencionada. Ello, en razón de que los hechos del despido no son hechos controvertidos, porque los patrones demandados, a pesar de haber sido legalmente notificados y emplazados al expediente laboral, no dieron contestación a la demanda, motivo por el cual, la Secretaría Instructora mediante acuerdo de fecha 16 de marzo de 2021, hizo efectivos los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se le tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, dentro de las cuales se encuentran los hechos en que ocurrió el despido, descritos a fojas 4 y 5 del escrito de demanda, generándose la presunción legal en favor del demandante, sin que exista prueba en contrario, que lo desvirtúe. Lo anterior, se funda en lo establecido en la jurisprudencia 2a./J. 128/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la Décima Época, registro digital 2019360, cuyo rubro es **DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO SE TENGA AL PATRÓN POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN PRUEBA EN**



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



CONTRARIO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO¹. Cuya observancia es obligatoria para este Tribunal, de conformidad con el numeral 217 de la Ley de Amparo.

En consecuencia, se condena a los demandados ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V. a REINSTALAR al actor ANGEL ISMAEL SEGOVIA ORTEGA, en su puesto de "Promotor de Crédito" en los términos y condiciones que venía desempeñando antes del despido, asimismo se le condena al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 19 de noviembre de 2020 hasta el día de hoy, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta por un periodo máximo de doce meses, así como los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2 por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia.

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA.

El pago de los salarios vencidos a razón del salario diario integrado de **\$529.24 (QUINIENTOS VEINTINUEVE PESOS 24/100 M.N.)**, mismo que quedó demostrado en los términos siguientes:

Conforme a la instrumental de actuaciones, así como la confesión expresa en términos del 794 de la citada legislación laboral, derivada de la omisión de dar contestación a la demanda, quedó demostrado que el efectivamente percibía el salario quincenal de **\$5,250.00** por su trabajo, mismo que dividido entre 15 días, es equivalente a **\$350.00 diarios**. Presunción legal derivada de la omisión de los patronos demandados de exhibir los documentos materia de la inspección a que está obligado conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la legislación laboral y, que se fortalece con las conclusiones del dictamen pericial rendido por el Maestro Carlos Manuel España Canul, así como analizado el dictamen, principalmente el contenido de las fojas 23 a 44, relativos a la materia de Documentoscopia, en el cual expuso que después de haber sometido el documento objetado a las técnicas instrumentales, filtros de luz, distintas dioptrías, Software Infranview, se evidencia la falsedad documental gráfica del documento en los dos elementos de estudio: tiempo y alteración aditiva, como lo demuestra científicamente, pues en la foja 27 a 30 del dictamen expone que el documento cuestionado presenta una incongruencia de espacios existentes entre la parte final del contenido del documento con relación a las frases "empresa", "trabajador", así como por los espacios entre el texto y la firmas atribuibles al demandante, no existe alineación entre el texto del nombre y cargo de quien suscribe por parte de la empresa Saga Capital Solutions S.A. de C.V., con respecto al nombre del trabajador demandante. Asimismo, al analizarse la firma del trabajador en la hoja final del contrato a través del Negative all channel del Software Infranview (foja 32 y 33) se muestra la existencia de un entrecruzamiento entre la firma y el nombre impreso, lo cual indica que primero fue colocada la firma y posteriormente fue llenado el texto del documento. Conforme al estudio científico realizado por el perito designado por el juzgado laboral, esta autoridad determina no conceder valor probatorio al mismo por cuanto al objeto de la prueba planteado por la demandada oferente, aun cuando del estudio de caligrafía, grafometría y grafoscopia se haya concluido que la firma del contrato individual de trabajo sí corresponde al trabajador demandante porque del análisis realizado en materia de documentoscopia quedó demostrado que el documento exhibido como prueba por la patronal demandada es un documento gráficamente falso. De modo que, no puede ser valorado para los efectos de demostrar condiciones de trabajo. Por tanto, siendo que no existen elementos que fortalezcan la autenticidad del documento y, por el contrario, del mismo se desprenden elementos que determinan su falsedad, este Tribunal concede valor probatorio pleno en favor del actor, puesto que no es un documento verdadero derivado de la relación laboral, sino que se trata de un documento falso pues aun cuando la firma que obra en el mismo corresponde a la del trabajador, del estudio de documentoscopia se advierte que se trata de un documento fabricado por el patrón con la finalidad de presentar en juicio una prueba en su beneficio, y consecuentemente, no es posible tenerlo por verdadero y otorgarle el valor probatorio pleno que pretende el demandado.

Actuación notoriamente improcedente. Siendo que la conducta de la patronal demandada Saga Capital Solutions S.A. de C.V., al exhibir como prueba en el juicio laboral un documento falso, cuyo contenido versa sobre el salario, la jornada de trabajo y la antigüedad de la relación de trabajo, es evidente que se trata de una actuación notoriamente improcedente contenida en el inciso d), fracción II del artículo 48 bis de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, acorde al numeral 48, quinto párrafo de la ley en comento, se impone a la patronal Saga Capital Solutions S.A. de C.V. una multa por la cantidad de \$44,860.00 (CUARENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.), cantidad equivalente a 500 unidades de medida de actualización, cuyo importe al día de hoy es de \$89.62 diarios.

De conformidad con lo establecido en el numeral 5 de la Ley Federal del Trabajo, se declara la nulidad de las hojas en blanco que el trabajador fue obligado a firmar al momento de su contratación, escrito de renuncia, contrato individual de trabajo de fecha 16 de agosto de 2020, exhibido por Saga Capital Solutions S.A. de C.V. o cualquier documento que en perjuicio del actor se hubiere realizado.

INTEGRACION SALARIAL.

Este Tribunal procede a integrar el salario diario del actor, conforme a las reglas del artículo 289² de la legislación laboral en comento, dada la naturaleza del trabajo del demandante.

El actor a fojas 4 y 5 de su demanda, punto de salarios señaló lo siguiente: "...por concepto de comisiones se me otorgaba sobre el monto total de créditos realizados el 5%; habiendo realizado durante los últimos seis meses observados de manera retroactiva a la fecha... un total de operaciones por la cantidad de \$950,000.00... de lo que resulta la cantidad de \$47,500.00 por concepto de comisiones... cantidad que conforme a lo dispuesto en los artículos 286, 287, 289 y demás relativos aplicables de la Ley de la Materia..." (sic).

El numeral 289 de la legislación laboral vigente establece que para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. En el caso que nos ocupa, el trabajador demandante a la fecha del despido no había cumplido un año de servicios, por tanto, deberá tomarse en consideración el número de días trabajados. El trabajador en su escrito de demanda señaló que ingresó a laborar para con los patronos demandados el día 25 de febrero de 2020, de manera que al día 19 de noviembre de 2020 -fecha del despido injustificado- laboró un total de 8 meses 25 días, es decir, 265 días. Por consiguiente, para el cálculo de su salario diario deberá tomarse como el número 265 días, equivalente al número de días en que prestó sus servicios.

A efecto de proceder a integrar el salario relativo a las comisiones, conforme a la tesis aislada con registro digital 216760, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la Octava Época, cuyo rubro: **TRABAJADORES A COMISION, PRUEBA DEL PAGO DE SUS SALARIOS**³, aplicable al presente caso, por ser un criterio orientador ya que expone la dinámica procesal de la carga de la prueba así como los elementos que el demandante tiene la obligación de precisar tales como las operaciones que le sirvieron de base para cuantificar el importe que por pago de comisiones reclama, así como el porcentaje pactado por concepto de comisiones para efecto de su cuantificación. Ahora bien, el actor en su escrito de demanda señaló que el importe de sus comisiones correspondientes al 5% de comisiones sobre el importe del monto total de crédito de \$950,000.00 por el periodo de los últimos seis meses, equivale a \$47,500.00.

Siendo que el actor cumplió con su carga procesal de proporcionar a este juzgado los elementos consistentes en: 1) precisar las operaciones que le sirvieron de base para cuantificar el importe que por pago de comisiones reclama, pues expone con claridad la operación aritmética a través de la cual reclama el monto de \$47,500.00 por concepto de comisiones y 2) Precisa que el porcentaje pactado por concepto de comisión es del 5%. Aunado a la presunción legal generada en su favor en términos del numeral 873-A, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de omisión de dar contestación a la demanda y declararse admitidas las peticiones de la parte actora, por no ser contrarias a la legislación laboral. Se declara procedente el pago de las comisiones reclamadas por el actor.

Para ello, se tomará como base para la integración el importe de \$47,500.00, señalado por el actor como importe relativo al 5% de comisiones, percibido en los 265 días laborados, importe que dividido entre 265 días (un año), arroja la cantidad de **\$179.24**. Misma que sumada al salario base diario de \$350.00, equivale a un **salario diario integrado de \$529.24 diarios**.

COMISIONES ADEUDADAS. Se absuelve a las demandadas del pago de la cantidad de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS) por concepto de comisiones no pagadas. Toda vez que el actor no demostró haber percibido dicho importe, pues no señaló a que periodo corresponde dicho importe, tampoco precisó las operaciones que le sirvieron de base para cuantificar el monto que reclama, únicamente señaló el porcentaje de 5%, siendo estos necesarios para la cuantificación de dicho monto.

PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Para que una prestación tenga el carácter de extralegal es necesario tomar en consideración lo siguiente:

1. El contrato individual o colectivo mencione que se otorga con independencia de las establecidas en la legislación laboral o de seguridad social por conceptos análogos;
2. Que, estableciéndose por los mismos conceptos, exceda el monto de la otorgada por el legislador; caso en el que será extralegal el monto en cuanto exceda al legal; o bien,
3. Que la propia prestación se pacte por un concepto o motivo no previsto en la legislación mencionada;

Pues, el propósito del legislador, plasmado en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación 01 de abril de 1970, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán en cuanto mejoren los beneficios otorgados a los trabajadores por la ley; y es

1 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.

2 Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

3 TRABAJADORES A COMISION, PRUEBA DEL PAGO DE SUS SALARIOS.

Como las retribuciones que corresponden a los comisionistas son prestaciones extralegales, pues son consecuencia de la relación laboral y no del contrato, corresponde a la parte actora justificar que se pactaron con la patronal las comisiones que reclama en su escrito de demanda, atendiendo al principio de derecho, de que el que afirma está obligado a probar. En consecuencia, si el actor, ni en su escrito inicial ni en la etapa de demanda y excepciones, precisó las operaciones que le sirvieron de base para cuantificar el importe que por pago de comisiones reclama, así como tampoco que se hubiera pactado determinado porcentaje por concepto de comisiones, derivado de las ventas realizadas; resulta indudable que aquél no cumplió con los requisitos exigidos por los artículos 872 y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, pues no expresó los elementos fácticos indispensables para configurar su acción.



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



con tal concepción que en la jurisprudencia se ha utilizado la expresión "prestaciones extralegales" o la de "prestación contractual extralegal" para referirse a aquéllas que estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden. Precepto que continúa aún vigente en la reforma a la legislación laboral del 01 de mayo de 2019. Expone mejor el concepto de prestación extralegal la Tesis de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la Octava Época, registro digital 227217, cuyo rubro es: **PRESTACIONES EXTRALES**.

Carga de la prueba. Cuando se reclama una prestación extralegal, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos: 1) Demostrar la existencia del derecho ejercitado y 2.) que satisfice los presupuestos exigidos para ello.

Prestación de puntualidad y asistencia. El importe de **\$1,800.00** por concepto puntualidad y asistencia, siendo que se trata de una prestación de carácter extralegal, al no estar establecida en la Ley Federal del Trabajo, el actor para que prospere su acción tiene el deber de cumplir los siguientes requisitos: 1). Demostrar la existencia del derecho ejercitado y 2). Que satisfice los presupuestos exigidos para ello. Para ello, el demandante tiene la obligación de transcribir en su demanda la estipulación contractual que le sirva de fundamento.

Sin embargo, el actor no demostró que efectivamente las percibiera, es decir, no quedaron acreditados los términos que se estipularon para que naciera el derecho para obtenerlos, pues de la lectura de su escrito de demanda, únicamente refiere la existencia del contrato individual de trabajo, sin transcribir los términos de la cláusula en que se pactó la supuesta prestación. De manera que, a juicio de este Tribunal no existen elementos para su condena y, por consiguiente, no es posible integrarlo al salario.

PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL 25% Y AGUINALDOS. Se declaran parcialmente procedentes las acciones ejercitadas por el demandante en los puntos 2 y 3 de su capítulo de pretensiones, consistentes en el pago de las vacaciones, prima vacacional al 25% y aguinaldos, correspondientes a la parte proporcional del tiempo laborado.

Lo anterior, debido a que, por un lado, le favorece la presunción legal derivada de los resultados de la prueba de inspección ocular, derivada de la omisión de los patrones demandados de exhibir los documentos materia de la inspección a que está obligado conforme a lo dispuesto en los artículos 784 fracciones IX, X y XI y 804 fracción IV de la legislación laboral, en la audiencia de juicio, con lo que queda acreditado que no le fueron cubiertas. Sin embargo, por otro lado, la parte actora no acreditó que le correspondiera 60 días de salario por aguinaldos y 30 días de vacaciones por cada año de servicios, ya que no es suficiente que se hayan tenido por cierto el adeudo ante la falta de contestación a la demanda, sino que además resultaba necesario que la parte actora hubiera ofrecido mayores elementos que lo evidencien, pues si un trabajador reclama una prestación de origen legal, pero en términos superiores a los previstos por la ley laboral, como ocurren en el expediente que nos ocupa, debe precisar en su demanda la estipulación contractual que le sirva de fundamento. El actor no demostró que efectivamente las percibiera dichas prestaciones en las cantidades aducidas, esto es, en montos superiores a la ley, pues con ninguna prueba se acreditados los términos en que se estipularon para que naciera el derecho para obtenerlos, pues de la lectura de su escrito de demanda, únicamente refiere la existencia del contrato individual de trabajo, sin transcribir el contenido la cláusula del contrato de trabajo, en que se pactó la supuesta prestación. De manera que, a juicio de este Tribunal no existen elementos para su condena y, por consiguiente, no es posible integrarlo al salario. Resulta aplicable al caso la tesis: I.9o.T. J/28, de Jurisprudencia, de los Tribunales Colegiados de Circuito, registro digital 198240, cuyo rubro es: **PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA**., por ser un criterio orientador para el caso que nos ocupa.

Conforme a lo anterior, el cálculo de los aguinaldos y vacaciones deberá realizarse acorde a los importes que establece la Ley Federal del Trabajo.

Parte proporcional de aguinaldo 2020. Se condena al pago de la parte proporcional, misma que corresponde al tiempo laborado desde la fecha de inicio de la relación laboral, es decir, a partir del día 25 de febrero de 2020 al 19 de noviembre de 2020, periodo que arroja un total de 265 días laborados. Dicha prestación debe calcularse con base al equivalente a 15 días de salario, acorde a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, se condena a la demandada a pagar al actor el importe de \$ 5,763.42 (SON CINCO MIL SETECIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 42/100 M.N.), cantidad derivada de multiplicar los 10.89 días que como parte proporcional de aguinaldo le corresponden al actor por haber laborado 265 días, por el salario diario de \$529.24 demostrado en el juicio, mismo con el cual deben calcularse las prestaciones motivo de la condena dictada, según lo señala el numeral 89 de la multicitada ley laboral.

Vacaciones correspondientes a la parte proporcional del primer año de servicios. Se condena a las demandadas a pagar al trabajador el importe de 4.35 días de salario, por concepto de la parte proporcional de vacaciones correspondientes a su primer año de servicios le corresponde, periodo vacacional que no fue disfrutado ni devengado por el demandante, tal y como quedó demostrado a través del desahogo de la prueba de inspección ocular IV, V, VI y VII, misma que es favorable a sus intereses. Es importante señalar que, el otorgamiento de la prestación se realiza con base a lo dispuesto en el artículo 76 de la legislación laboral en comento, toda vez que el trabajador demandante no demostró su carga probatoria, consistente en acreditar que durante la prestación de sus servicios pactó con los demandados el disfrute de la prestación extralegal de 30 días por año de servicio. De manera que, por este concepto le corresponde al actor el importe de \$2,302.19 (DOS MIL TRESCIENTOS DOS PESOS 19/100 M.N.), mismo que se obtiene de multiplicar 4.35 días por el salario diario integrado de \$529.24, acreditado en autos. Asimismo, se condena al pago de \$ 575.54 (QUINIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 54/100 M.N.), por concepto de prima vacacional al 25%, tal y como lo dispone el precepto 80 de la ley de la materia.

Por cuanto, a las vacaciones, prima vacacional al 25% y aguinaldos que se sigan generando en el presente proceso laboral, tomando en consideración que aún no se ha actualizado el término que conforme al artículo 81 y 87 de la Ley Federal del Trabajo tiene el actor para su disfrute, para el supuesto de que a esa fecha ya se encuentre reinstalado en su trabajo deberá otorgársele por el patrón, en caso contrario se procederá a su cuantificación en la fase de ejecución.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD. Se declara procedente el reconocimiento de la antigüedad del trabajador. Se condena a los demandados a reconocer como tiempo efectivo del trabajo en favor del actor el tiempo que duró la separación injustificada, hasta el día en que el demandante sea Reinstalado en su puesto de trabajo en cumplimiento de esta sentencia.

Por cuanto a las cuotas o aportaciones de seguridad social.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con relación al numeral 15 fracción I de la Ley del Seguro Social en vigor, se condena a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V. a inscribir al régimen obligatorio de la seguridad social al trabajador ANGEL ISAMEL SEGOVIA ORTEGA a partir de la fecha de despido hasta el día en que sea reinstalado, debiendo determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social, tal y como lo dispone la fracción III del numeral antes mencionado de la legislación de seguridad social. De igual forma, toda vez que de informe rendido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL se advierte que el trabajador fue inscrito con un salario base de cotización inferior al que realmente percibía, en términos del artículo 5 fracción XV de la Ley Laboral en comento se condena a los patrones demandados a registrar al trabajador con el salario base de cotización de \$529.24, por ser el que quedó demostrado en autos, así como el pago de las diferencias existentes entre el salario base de cotización desde la fecha de su inscripción hasta el día en que se efectúe el registro con el salario demostrado en esta sentencia.

Con relación al reclamo de 936 horas como **JORNADA EXTRAORDINARIA.** Se declara parcialmente procedente la acción, señalado en el punto 6 del capítulo de prestaciones, únicamente por cuanto a las primeras 9 horas extras semanales.

Es importante precisar que, conforme a las cargas probatorias establecidas en el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo con relación a la jurisprudencia 2a./J. 68/2017 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 2014586, cuyo rubro es **TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012**, a los patrones demandados les corresponde probar la jornada ordinaria y la jornada extraordinaria que no excede de 9 horas a la semana y, al trabajador le corresponde probar cuando su reclamo exceda de las 9 horas extras semanales.

En este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 9 horas extras en los términos señalados en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo**, mismas que corresponden a las primeras 9 horas extras semanales reclamadas por el actor, toda vez que los patrones demandados admitieron este hecho al no haber dar contestación a la demanda concatenada a la presunción legal generada con motivo del desahogo de la prueba de inspección, en la que los patrones no exhibieron los documentos materia de la misma señalados en los numerales 784 y 804 fracción III de la legislación laboral.

No así por las restantes 468 horas extras reclamadas al 200%, pues los elementos de pruebas aportados por el actor no fueron suficientes a juicio de este Tribunal para demostrar que efectivamente las laboró, pues si bien es cierto que se tuvo a las demandadas por admitiendo las peticiones de la parte actora, también lo que, conforme a lo ordenado en la jurisprudencia 2a./J. 35/2014 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 2006388, cuyo rubro es **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**, este Tribunal tiene la obligación de analizar la razonabilidad de la duración de la jornada

4 PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Para que una prestación señalada en su contrato colectivo de trabajo tenga el carácter de prestación extralegal es necesario que el pacto mencione que se otorga con independencia de las establecidas en la legislación laboral o de seguridad social por conceptos análogos; que, estableciéndose por los mismos conceptos, exceda el monto de la otorgada por el legislador; caso en el que será extralegal el monto en cuanto exceda al legal; o bien, que la propia prestación se pacte por un concepto o motivo no previsto en la legislación mencionada; pues, de no ser así, la mención del pacto colectivo simplemente reitera el concepto y monto de una prestación otorgada por la ley, no constituye una prestación diversa a las dispuestas por mandato legislativo, sino se identifica con éstas. Cuando las prestaciones pactadas por contrato colectivo no alcanzan a igualar en monto las ordenadas imperativamente por la ley, tampoco pueden considerarse extralegales por esta circunstancia; pues, el propósito del legislador, plasmado en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán en cuanto mejoren los beneficios otorgados a los trabajadores por la ley, y es con tal concepción que en la jurisprudencia se ha utilizado la expresión "prestaciones extralegales" o la de "prestación contractual extralegal" para referirse a aquéllas que estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden.

5 PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA.

Si un trabajador reclama una prestación de origen legal, pero en términos superiores a los previstos por la ley, debe precisar en su demanda la estipulación contractual que le sirva de fundamento, y en caso de que el demandado niegue su existencia, el accionante deberá acreditarla, así como que se encuentra en la hipótesis contemplada en la norma extralegal. Si incumple alguno de estos requisitos, la condena que se llegue a dictar sólo podrá limitarse a los términos previstos en la ley.

6 La tesis de jurisprudencia 2a./J. 7/2006 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.", es aplicable aun cuando se tenga al demandado contestando la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia, en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, pues ello no impide que en el periodo de pruebas pueda demostrar, entre otros aspectos, que no son ciertos los hechos de la demanda, aunado a que la Junta debe valorar la reclamación respectiva para buscar la verdad legal, ya que es permisible apartarse de las formalidades para apreciar los hechos en conciencia y porque el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana.



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"
Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



laboral. Y conforme a las pruebas desahogadas en la audiencia de juicio, no existe elemento convictivo ofertado por el actor que demuestre que efectivamente laboró más de 9 horas extras semanales por el último año. Además, que, del resultado del desahogo de la prueba de inspección ocular con relación a la presunción legal de la omisión de exhibir los documentos que en términos del numeral 784 y 804 de la legislación laboral, estaban obligadas a exhibir, fue evidente que únicamente se justificó que laboró las primeras 9 horas extras semanales.

Siendo que el trabajador percibía un salario diario integrado de \$529.24, por una jornada diurna de 8 horas, al dividirse dicho monto entre el número de horas de la jornada laboral citada, arroja que el costo de la hora laborada es de \$66.15.

El importe de las primeras 9 horas extras, acorde a lo preceptuado en el artículo 67 segundo párrafo de la legislación laboral, deben pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, \$66.15 más \$66.15, siendo un total de \$132.31, por cada una de las primera horas laboradas. De manera que, el importe de la hora al doble es de \$132.31, multiplicado por 333 horas laboradas y acreditadas por el actor, arroja un total de **\$44,059.23 (CUARENTA Y CUATRO MIL CINCUENTA Y NUEVE PESOS 28/100 M.N.)**. Importe que se condena a pagar a los demandados.

FONDO DE AHORRO Y CAJA DE AHORRO. Se absuelve a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V. del pago de la cantidad de \$6,400.00 por concepto de fondo de ahorro y \$3,200.00 por concepto de caja de ahorro, reclamadas en los puntos 8 y 9 del capítulo de prestaciones, foja 5 de su escrito de demanda. El actor no demostró que efectivamente percibiera dichas prestaciones las cuales no se encuentran establecidas en la legislación laboral, sino que como lo adujo el actor fue pactado en un contrato individual de trabajo, cuya cláusula o contenido no fue transcrito en su demanda, además que con ninguna otra prueba se acreditaron los términos en que se estipularon para que naciera el derecho para obtenerlos. De manera que, a juicio de este Tribunal no existen elementos para su condena y, por consiguiente, no es posible integrarlo al salario. Resulta aplicable al caso la tesis: 1.9o.T. J/28, de Jurisprudencia, de los Tribunales Colegiados de Circuito, registro digital 198240, cuyo rubro es: **PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA**, por ser un criterio orientador para el caso que nos ocupa.

De modo que no es aplicable la presunción legal generada derivada de la admisión de los hechos con motivo de la omisión de contestar la demanda, debido a que únicamente estos aplican por cuando a las prestaciones legales establecidas en la ley federal del trabajo, en razón a que en el numeral 873-A, primer párrafo de la ley de la materia, el legislador señaló como condicionante para que opere la presunción legal de un hecho admitido con motivo de la omisión de dar contestación a la demanda, que estas estén acordes a la ley laboral. De modo que, las prestaciones reclamadas de fondo de ahorro y caja de ahorro, al no estar reguladas en la legislación en comento, el demandante no genera en su favor dicha presunción, aunado a que las prestaciones extralegales son carga probatoria del demandante, cuya percepción no acreditó.

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Se condena a las demandadas a pagar al trabajador demandante el importe de 3 días de descanso obligatorio, enunciados por el actor en su demanda, mismos que fueron trabajados y no pagados. Toda vez que se trata de un hecho admitido por las demandadas, sin necesidad de prueba en contrario, por tratarse de carga probatoria del patrón de conformidad con lo señalado en los artículos 784 y 804 de la mencionada legislación laboral.

Conforme a las reglas del numeral 75 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, deberán pagarse a razón de un salario doble independientemente del que le corresponda por el descanso. Siendo que el trabajador demostró percibir un salario diario de \$529.24, al haber laborado en día de descanso, además del importe diario citado le corresponde también un salario doble, siendo este de \$1,058.48, sumando en total el importe de \$1,587.72, que le asiste por cada día laborado. Mismo que multiplicado por los 3 días de descanso obligatorio trabajados y no pagados, da un total de **\$4,763.16 (CUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y TRES PESOS 16/100 M.N.)**.

Por último, se le hace del conocimiento a la patronal demandada que, en caso de que manifieste haber retenido el impuesto correspondiente, para que la autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento de la sentencia, deberá comunicar al actor del presente juicio, así como a este Tribunal, con claridad el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en la sentencia, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto. Lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia 2a/J. 136/2007, de la Novena Época, de la Segunda Sala de Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 171728, cuyo rubro es: **LAUDO. PARA TENERLO POR CUMPLIDO ES INNECESARIO QUE EL PATRÓN EXHIBA LA CONSTANCIA DE RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LOS CONCEPTOS MATERIA DE LA CONDENA O EL DOCUMENTO QUE ACREDITE LA DEDUCCIÓN RELATIVA, PUES BASTA CON QUE EN EL RECIBO DE LIQUIDACIÓN EXPRESSE LAS CANTIDADES SOBRE LAS CUALES SE EFECTÚA DICHA RETENCIÓN**. La cual es aplicable al caso que nos ocupa, por estar vigente y no oponerse a la legislación laboral vigente.

Para el caso, de que transcurra el término legalmente establecido para el cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas de la sentencia, quedan a salvo los derechos del trabajador la actualización de las prestaciones que en términos de la legislación laboral correspondan en el procedimiento de ejecución.
 Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO: El Ciudadano ANGEL ISMAEL SEGOVIA ORTEGA acreditó parcialmente sus acciones. Las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., no dieron contestación a la demanda.

SEGUNDO: Se condena a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., a REINSTALAR al actor en su puesto de trabajo, así como al pago de las prestaciones señaladas en el considerado V, de la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a las demandadas ALTERNATIVA 19 DEL SUR S.A. DE C.V., SOFOM E.N.R.; SAGA CAPITAL SOLUTIONS S.A. DE C.V., ARRENDADORA Y COMERCIALIZADORA VISTA HERMOSA, CHIAPAS S.A. DE C.V.; DESARROLLO HUMANO PROFESIONAL AMT S.A. DE C.V., el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

CUARTO: Quedan notificadas las partes en esta audiencia por encontrarse presentes.

QUINTO: En cumplimiento con lo que establecen los artículos 16, párrafo primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 113, fracción IX, y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche, se hace saber a los intervinientes en los procesos que se tramitan en este Juzgado, que los datos personales que existan en los expedientes y documentación relativa al mismo, se encuentran protegidos por ser información confidencial, y para permitir el acceso a esta información por diversas personas, se requiere que el procedimiento jurisdiccional haya causado ejecutoria, para no considerarse como información reservada, pero además obtener el consentimiento expreso de los titulares de estos datos, todo lo anterior sin perjuicio de lo que determine el Comité de Transparencia.

ASÍ LO RESOLVIÓ Y FIRMA LA MAESTRA CLAUDIA YADIRA MARTIN CASTILLO, JUEZA DEL JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. ANTE LA SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN, QUIEN CERTIFICADA Y DA FE. CONSTE. ..."

Lo que notifico a usted por medio de lista electrónica, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 739 Ter fracción III, 745, 745-Bis y 746 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en relación con el numeral 47 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Campeche, en vigor, para los efectos legales a que haya lugar.- **DOY FE.**-----

San Francisco de Campeche, Campeche a 25 de mayo de 2021.

Licenciado Martín Silva Calderón
Notificador y/o Actuario Adscrito al Juzgado Laboral
del Poder Judicial del Estado, sede Campeche



7 PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA.

Si un trabajador reclama una prestación de origen legal, pero en términos superiores a los previstos por la ley, debe precisar en su demanda la estipulación contractual que le sirva de fundamento, y en caso de que el demandado niegue su existencia, el accionante deberá acreditarla, así como que se encuentra en la hipótesis contemplada en la norma extralegal. Si incumple alguno de estos requisitos, la condena que se llegue a dictar sólo podrá limitarse a los términos previstos en la ley.

8 Conforme a los artículos 109, 110, 112 y 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 26, fracciones I y II, del Código Fiscal de la Federación, salvo los casos de excepción, los patrones tienen el carácter de auxiliares de la administración pública federal en la recaudación del impuesto de referencia a cargo de sus trabajadores, en tanto tienen la obligación de retener el causado por alguno o algunos de los conceptos a los que resulten condenados en el laudo con motivo de la terminación de la relación laboral. En ese sentido, una vez que se ha determinado en el laudo el importe líquido de la condena y el patrón al exhibir su cuantificación manifieste haber retenido el impuesto correspondiente, para que la autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento del laudo, bastará con que aquél exhiba el recibo de liquidación en el que pueda observarse con claridad el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en el laudo, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto, sin necesidad de que la autoridad laboral proceda a examinar si el cálculo del entero fue o no correcto, pues en caso de que resulte defectuoso, no se deja en estado de indefensión al trabajador, ya que tiene expedito su derecho para solicitar ante la autoridad hacendaria la devolución de las cantidades que le hayan sido retenidas en forma indebida y corresponderá a la autoridad fiscal su revisión, consecuentemente no es requisito indispensable para efecto de tener por cumplido el laudo que el patrón exhiba el documento en el que acredite la deducción del impuesto para justificar el monto de las prestaciones que debió pagar al trabajador, o la constancia de que enteró la cantidad que retuvo al trabajador como impuesto del producto del trabajo.