



"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: 48/20-2021/JL-I-I

ACTOR: C. ERIKA ANAHÍ UCO MARTÍNEZ.

DEMANDADO: MARCO ANTONIO AGUILAR CEH, QUIEN ES PROPIETARIO DE LA NEGOCIACIÓN O CONSULTORÍA DENOMINADA "AVANC MULTISERVICIOS".

C. Marco Antonio Aguilar Ceh.

En el expediente número 48/20-2021/JL-I-I, relativo al Juicio en Materia Laboral, promovida por la Ciudadana Erika Anahí Uco Martínez., en contra de C. Marco Antonio Aguilar Ceh, quien es propietario de la negociación o consultoría denominada "Avanc Multiservicios"; con fecha 4 de junio del 2021, en el Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado, sede Campeche, se dictó una sentencia, al tenor literal siguiente:-----

"... JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMP; A CUATRO DE JUNIO 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, conforme al principio de inmediación, 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 48/20-2021/JL-I-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por ERIKA ANAHÍ UCO MARTÍNEZ, en contra de MARCO ANTONIO UCO MARTÍNEZ, quien es propietario de la negociación denominada "AVANC MULTISERVICIOS".

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 Carlos Manuel Serrano Flores en representación de la parte actora.
- El demandado Marco Antonio Aguilar Ceh, propietario de la negociación denominada "AVANC MULTISERVICIOS", no compareció 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 25 de febrero de 2021, la ciudadana Erika Anahí Uco Martínez, promovió Juicio ordinario Laboral en contra de MARCO ANTONIO AGUILAR CEH quien es propietario de la negociación denominada AVANC MULTISERVICIOS 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 48/20-2021/JL-I. Mediante proveído de fecha 03 de marzo de 2021, la Secretaría Instructora dictó Auto de Radicación mediante el cual ordena emplazar a juicio a la patronal demandada, así como el llamamiento a los terceros interesados Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

II. Presentación y admisión de contestación de demanda. Con fecha 14 de mayo del año en curso, la Secretaría Instructora dictó acuerdo, en cuyo punto sexto, previa constancia que el patrón demandado Marco Antonio Aguilar Ceh, fue debidamente notificado y emplazado, no dio contestación a la demanda, 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. Asimismo, se recepcionaron los escritos presentados por el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores a través de los cuales realizan sus manifestaciones, ofrecen pruebas y objetan las de la contraria. Se ordenó citación para Audiencia Preliminar.

b) FASE ORAL.

III. Audiencia Preliminar. En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 25 de mayo de 2021 a las 10:30 en la Sala de audiencias virtual del juzgado laboral, a través de la plataforma zoom, al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

- 1) La existencia de la relación de trabajo entre la actora y el ciudadano Marco Antonio Aguilar Ceh.
- 2) Que el Ciudadano Marco Antonio Uco Martínez es el propietario de la negociación demandada AVANC MULTISERVICIOS.
- 3) La fecha de ingreso al trabajo de la actora es el 01 de enero de 2020.
- 4) El puesto de trabajo que desempeñaba como Asistente y promotora de ventas y actividades laborales descritas en su demanda.
- 5) Que la jornada laboral era de Lunes a sábado de cada semana, con día de descanso domingo, de 8 am a 16:00 horas.
- 6) Que la actora trabajó 9 horas extras semanales, por todo el tiempo que duró la relación laboral, las cuales no fueron pagadas por la patronal demandada.
- 7) Que el salario quincenal que devengaba la actora era de \$2,500.00 quincenales.
- 8) Que se le adeudan los salarios de la última quincena laborada por la cantidad de \$2,500.00
- 9) Que a la parte actora se le adeuda el pago de los aguinaldos correspondientes a, año 2020, así como la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al primer año de servicios y la prima vacacional correspondiente.
- 10) Que recibía órdenes directas de los ciudadanos Marco Antonio Aguilar Ceh, Octavio Rafael Montalvo Hernández, Silvia del Rosario Capul Ceh, Ricardo Hidalgo y José Pérez Playita.
- 11) Que la demandante sufrió hostigamiento sexual por parte del patrón Marco Antonio Aguilar Ceh, en los términos descritos en el punto 4 del capítulo de hechos de su demanda.
- 12) Que la trabajadora fue obligada a firmar diversos documentos en blanco, como requisito para su contratación.
- 13) Que con fecha 29 de diciembre de 2020, a las 08:45 horas en el domicilio del centro de trabajo, la actora fue despedida de su puesto de trabajo, en los términos narrados en el punto 5 del capítulo de hechos de su escrito de demanda.

Quedando como **puntos litigiosos** los siguientes:

- **Jornada extraordinaria mayor a 9 horas semanales.** En razón a que conforme a lo dispuesto en el numeral 784 fracción VIII, se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, en la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no excede de nueve horas a la semana, así como el periodo en que se refiere el adeudo citado en la demanda.
- La integración salarial señalada por la actora en su escrito de demanda.
- La percepción de los importes por conceptos comisiones del 6 al 10% indicadas en su demanda.

Asimismo, se citó para la Audiencia de Juicio.

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 la Ciudadana Erika Anahí Uco Martínez en contra del demandado Marco Antonio Uco Martínez, quien es propietario de la negociación denominada "AVANC MULTISERVICIOS".

II. FIJACION DE LA LITIS. En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 25 de mayo de 2021 a las 10:30 en la Sala de audiencias virtual a través de la plataforma virtual zoom, al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1. La existencia de la relación de trabajo entre la actora y el ciudadano Marco Antonio Aguilar Ceh.
2. Que el Ciudadano Marco Antonio Aguilar Ceh es el propietario de la negociación demandada AVANC MULTISERVICIOS.
3. La fecha de ingreso al trabajo de la actora es el 01 de enero de 2020.
4. El puesto de trabajo que desempeñaba como Asistente y promotora de ventas y actividades laborales descritas en su demanda.
5. Que la jornada laboral era de Lunes a sábado de cada semana, con día de descanso domingo, de 8 am a 16:00 horas.
6. Que la actora trabajó 9 horas extras semanales, por todo el tiempo que duró la relación laboral, las cuales no fueron pagadas por la patronal demandada.
7. Que el salario quincenal que devengaba la actora era de \$2,500.00 quincenales.
8. Que se le adeudan los salarios de la última quincena laborada por la cantidad de \$2,500.00
9. Que a la parte actora se le adeuda el pago de los aguinaldos correspondientes a, año 2020, así como la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al primer año de servicios y la prima vacacional correspondiente.
10. Que recibía órdenes directas de los ciudadanos Marco Antonio Aguilar Ceh, Octavio Rafael Montalvo Hernández, Silvia del Rosario Capul Ceh, Ricardo Hidalgo y José Pérez Playita.
11. Que la demandante sufrió hostigamiento sexual por parte del patrón Marco Antonio Aguilar Ceh, en los términos descritos en el punto 4 del capítulo de hechos de su demanda.
12. Que la trabajadora fue obligada a firmar diversos documentos en blanco, como requisito para su contratación.



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

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



13. Que con fecha 29 de diciembre de 2020, a las 08:45 horas en el domicilio del centro de trabajo, la actora fue despedida de su puesto de trabajo, en los términos narrados en el punto 5 del capítulo de hechos de su escrito de demanda.

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 romano V, misma que fue desahogada en audiencia de juicio. Favorece a su oferente, ya que la parte demandada Marco Antonio Aguilar Ceh no exhibió 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, la omisión de los protocolos de prevención de acoso sexual u hostigamiento laboral con relación a la NOM-35, omisión de inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social. De modo que, 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.

Respecto al demandado Marco Antonio Aguilar Ceh, dada su incomparecencia a pesar de estar legalmente emplazados y notificados, mediante acuerdo de fecha 14 de mayo del año en curso, punto sexto, 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.**

Documental Pública consistente en el oficio No. 049001/400'100/416-Lab/2021, de fecha 27 de mayo de 2021, rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el cual informa a este Tribunal que en *no se encontraron antecedentes en nuestra base de datos.* Documento al 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 no le fue garantizado su derecho fundamental de seguridad social en razón a que no fue inscrita al régimen obligatorio de la seguridad social en el tiempo que prestó sus servicios para con el patrón demandado.

Testimonial a cargo de las ciudadanas Sarah Noh chan, Elizabeth Anzueto Cantarell y Julia del Rosario Zetina Ramírez. La parte actora se desistió en audiencia.

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.

V. 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 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, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara procedente la acción de Reinstalación definitiva en su puesto de "ASISTENTE Y PROMOTORA" ejercida por la actora Erika Anahí Uco Martínez,** 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 el patrón demandado, 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 14 de mayo de 2021, punto sexto, 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 foja 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 CONTRARIO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO**¹. Cuya observancia es obligatoria para este Tribunal, de conformidad con el numeral 217 de la Ley de Amparo.

Es importante precisar que quedó establecido como un hecho admitido que la demandante sufrió hostigamiento sexual por parte del patrón Marco Antonio Aguilar Ceh, en los términos descritos en el punto 4 del capítulo de hechos de su demanda, presunción legal derivada de la aplicación de los apercibimientos establecidos en el numeral 873-A, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de la omisión de dar contestación a la demanda y, porque los hechos señalados no son contrarios a la ley.

De los hechos narrados por la actora en el punto 4 de su demanda, los cuales acorde a lo dispuesto en el artículo 794 de la legislación laboral, constituyen una confesión expresa y espontánea, se desprenden actos discriminatorios en su carácter de mujer trabajadora. De modo que, al haber acreditado la existencia de la relación de trabajo, conforme a la obligación de esta autoridad de juzgar con perspectiva de género, esta autoridad les concede pleno valor probatorio en virtud de que se determina que la carga probatoria de desvirtuar los hechos que la parte actora describió relativos al hostigamiento y acoso sexual, corresponden al patrón demandado Marco Antonio Aguilar Ceh, al haberse demostrado la existencia de la relación de trabajo. Resulta aplicable por ser un criterio orientador al presente caso, la tesis I.4o.A.189 A (10a.), de los Tribunales Colegiados de Circuito, registro digital 2021822, cuyo rubro es: **ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**².

Conforme a la narrativa de los mismos realizada por la actora, se advierte la configuración de una conducta que constituye violencia laboral descrita en el numeral 3 bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, así como en el numeral 10 y 13, primer párrafo de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, cuyos preceptos señalan:

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En el presente expediente se advierte la existencia de violencia laboral contenida en el numeral 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, en su vertiente de **hostigamiento**, en razón a que ha quedado demostrada la existencia de la relación laboral entre la trabajadora demandante y el ciudadano Marco Antonio Aguilar Ceh, propietario de la negociación "AVANC MULTISERVICIOS", quien ha expresado en la trabajadora demandante conductas verbales con connotación lasciva, pues le ha preguntado si no quería un "Sugar", término que en el lenguaje coloquial vulgar es un hombre adulto que busca una mujer más joven que él para mantener un vínculo emocional o sexual, quienes tienden a ofrecer regalos y "experiencias costosas" a sus parejas y, quien además la intimidaba con perder el trabajo, sino accede a sus pretensiones.

Dicha conducta discriminatoria quedó demostrada en razón a que, el patrón demandado no desvirtuó tales afirmaciones y, además, tampoco exhibió en el desahogo de la prueba de inspección ocular el protocolo implementado en su centro de trabajo para prevenir la discriminación por razón de género y atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, a que está obligado en términos del artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Al haber sido acreditada la existencia de violencia de género en su vertiente de hostigamiento laboral y, siendo que esta autoridad tiene el deber de garantizar a la ciudadana Erika Anahí Uco Martínez un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, tal y como lo señala el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, al analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral, es evidente que el patrón demandado no cumple con las obligaciones que el numeral 132 fracción IV y XXXI de la legislación laboral le impone, pues de la conducta demostrada, no se advierte que el ambiente laboral a su cargo esté libre de cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora. De manera que, esta autoridad determina que no es viable Reinstalar a la trabajadora Erika Anahí Uco Martínez en su puesto de trabajo, pues de realizar tal determinación implicaría obligar a

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 **ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

El acoso laboral (mobbing) en su vertiente vertical descendente es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluir de la organización, o simplemente de satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio. En los procedimientos sustanciados ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos o las comisiones estatales de derechos humanos con motivo de las quejas presentadas por este género de conductas, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.



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



la antes citada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad, pues quien ha realizado los actos de hostigamiento es directamente el patrón propietario de la negociación donde presta sus servicios. Resulta aplicable al presente caso, por similitud de causa, la tesis de los Tribunales Colegiados de Circuito, XIX.2o.1 L (10a.), con registro digital 2004735, cuyo rubro es: **OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN**³. Sin embargo, a efecto de garantizar sus derechos fundamentales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 apartado "A", fracción XXII⁴ de la Constitución Política de México y 48 de la Ley Federal del Trabajo, se sustituye la condena de Reinstalación por el pago de la Indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario.

En consecuencia, se condena al demandado Marco Antonio Aguilar Ceh, propietario de la negociación "AVANC MULTISERVICIOS", a pagar a la actora Erika Anahí Uco Martínez la indemnización constitucional así como al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 29 de diciembre 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.

Se ordena dar vista a la Inspección del Trabajo del Estado de Campeche. Siendo que en caso que nos ocupa se advierte el incumplimiento a las normas oficiales del trabajo, especialmente la NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo, dese vista a la Inspección del Trabajo del Estado de Campeche para que en términos del artículo 540 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, proceda conforme a sus atribuciones a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7, apartados b y c de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres (Convención Belén do Pará).

De igual forma, quedan a salvo los derechos de la trabajadora derivados de los actos de violencia sufridos, para hacerlos valer en la vía civil o penal correspondiente, dada la incompetencia de esta autoridad en materia diversa a la laboral.

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA.

El pago de los salarios vencidos a razón del salario diario integrado de \$299.63 (DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 63/100 M.N.), mismo que quedó demostrado en los términos siguientes:

Prestación	Importe quincenal	Importe diario
Comisiones	\$ 1,800.00	\$ 120.00
Salario quincenal	\$ 2,500.00	\$ 166.67
Aguinaldo	\$ 4,300.00	\$ 11.78
Prima vacacional	\$ 429.99	\$ 1.18
		\$ 299.63

Ello en atención a las siguientes consideraciones:

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 \$2,500.00 por su trabajo, mismo que dividido entre 15 días, es equivalente a \$166.66 diarios. Presunción legal 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 y 804 de la legislación laboral.

Este Tribunal procede a integral el salario diario del actor, conforme a las reglas del artículo 289 de la legislación laboral en comento, dada la naturaleza del trabajo del demandante.

La actora a fojas 6, punto 3 capítulo de hechos de su demanda, punto de salarios señaló lo siguiente: "...mi salario ordinario quincenal era de \$2,500.00 pesos más \$1,800.00 en promedio por concepto de comisiones, luego entonces, mi salario ordinario más comisiones era por \$4,300.00 quincenales, es decir un salario diario de \$286.66..." (sic)

El numeral 289 de la Ley Federal del Trabajo 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, la trabajadora demandante tiene menos de un año de servicios y, por consiguiente, para el cálculo de su salario diario deberá tomarse como el número 363 días laborados.

Siendo dicha prestación de carácter extralegal, la parte actora demostró percibirlos, pues la actora proporcionó el importe de sus comisiones correspondientes del 6% al 10% de comisiones, así como el importe que en forma quincenal percibía por dicho concepto. Datos que 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**⁵, tenía la obligación legal de proporcionar a esa autoridad para efecto de su cuantificación. Lo que evidentemente acreditó.

De igual forma, en cumplimiento a la obligación impuesta a esta autoridad laboral en la jurisprudencia 2a./J. 39/2016 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 2011445, cuyo rubro es: **SALARIO. LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN**⁶, consistente en el análisis de la verosimilitud del monto del salario precisado por la actora en su demanda, ante la omisión del patrón demandado de dar contestación a la misma, esta autoridad califica y determina que el salario base diario de \$286.66 señalado por la actora en su demanda es verosímil, en razón a que su monto quincenal alegado se encuentra dentro de los parámetros razonables que por concepto de salario se ofertan en las páginas electrónicas de bolsa de trabajo y del portal del empleo relativo al Servicio Nacional de Empleo, <https://www.empleo.gob.mx/4-busqueda-de-ofertas-de-empleo-en-cafshowAll>, para las categorías de trabajo similares a la que ocupa la trabajadora demandante.

COMISIONES ADEUDADAS. Se condena al demandado del pago de la cantidad de \$37,500.00 (TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS) por concepto de comisiones adeudadas. Toda vez que la demandante demostró haber percibido dicho importe, en las formas descritas a foja 4 de su demanda laboral, en la cual indico la fecha de pago correspondiente y el monto adeudado, asimismo las operaciones que le sirvieron de base para cuantificar el monto que reclama, señalando los porcentaje es del 6% al 10%, siendo estos necesarios para la cuantificación de dicho monto y que aportó.

PAGO DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL 25% Y AGUINALDOS. Se declara procedente la acción ejercitadas por la demandante en los incisos C) y D) de su capítulo de pretensiones, consistentes en el pago de las vacaciones, prima vacacional al 25% y aguinaldos, correspondientes al año 2020.

³ **OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.**

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley y vigencia, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belén do Pará), en cuyo artículo 7, apartados b y c, debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.

⁴ Art. 123 apartado "A", fracción XXII Constitución Política de México. El patrono que despidió a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

⁵ **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.

⁶ **SALARIO. LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN.**

De los artículos 784, fracción XII, 804, fracción II, 873 y 879 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, se sigue que ante la incomparecencia del patrón demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a pesar de tener conocimiento de las consecuencias que de ello derivan, se tendrá por cierto el hecho relativo al monto del salario que adujo percibir en su demanda el trabajador actor. No obstante ello, en atención a lo previsto en el artículo 841 del ordenamiento aludido, acorde con el cual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dictar los laudos que conforme a derecho procedan a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en conciencia los hechos sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos con relación a las pruebas aportadas por las partes, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo claros, precisos y congruentes con la demanda y la contestación, así como con las demás pretensiones deducidas en juicio, se llega a la conclusión de que las autoridades jurisdiccionales laborales están facultadas para realizar el juicio de verosimilitud cuando el salario indicado por el trabajador en su demanda, de acuerdo con la categoría que ocupaba, resulte excesivo, no obstante que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.



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

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



Lo anterior, en razón de que, por un lado, le favorece la presunción legal derivada de las resultas 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.

Se condena al pago de la parte proporcional, misma que corresponde al tiempo laborado desde la fecha de inicio de la relación laboral, 01 de enero de 2021 al 29 de diciembre de 2020. 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. Ahora bien, siendo que la ley señala que los aguinaldos deberán pagarse antes del día 20 de diciembre para obtener el pago de los 15 días, siendo que la trabajadora demandante laboró con posterioridad a esa fecha, se determina que le asiste el derecho para el pago íntegro de los 15 días que por dicha prestación señala la ley. Es decir, se condena a la demandada a pagar al actor el importe de \$4,300.00 cantidad derivada de multiplicar los 15 días que por concepto de aguinaldo le corresponden al actor por haber laborado con posterioridad al 20 de diciembre del 2020, por el salario diario de \$286.67, 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.

Se ordena la integración del aguinaldo al salario para efectos de la condena. Ahora bien, siendo que la parte actora solicita su integración al salario. Se declara procedente su petición y se procede a determinar el monto de su integración.

Por concepto de aguinaldo le corresponde un monto total de \$4,300.00, importe que dividido entre los 365 días que trae un año, arroja la cantidad de \$11.78. dicho monto deberá integrarse al salario base diario.

Por cuanto al importe vacaciones correspondientes al primer año de servicios y prima vacacional salario para efectos de la condena. Vacaciones. Se condena a las demandadas a pagar al trabajador el importe de 6 días de salario, por concepto de vacaciones correspondientes a su primer año de servicios, periodo vacacional que no fue disfrutado ni devengado por la demandante, tal y como quedó demostrado a través del desahogo de la prueba de inspección ocular IV, 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. **De manera que, por este concepto le corresponde a la actora el importe de \$1,719.63 (MIL SETECIENTOS DIECINUEVE PESOS 63/100 M.N.), mismo que se obtiene de multiplicar 6 días por el salario diario de \$286.67 acreditado en autos.** Asimismo, se condena al pago de \$429.99, por concepto de prima vacacional al 25%, tal y como lo dispone el precepto 80 de la ley de la materia y como lo señaló la actora en su escrito de demanda.

Ahora bien, siendo que la parte actora solicita su integración al salario. **Se declara improcedente su petición de integrar la prestación de vacaciones al salario para efecto indemnizatorios,** pues conforme a las percepciones enumeradas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como integrantes del salario, no se incluye la relativa al pago de vacaciones, ya que las cantidades que se otorgan por ese concepto se refieren al propio salario que se entrega al trabajador por los días que deja de laborar para disfrutar de los días de descanso.

No obstante, si es procedente por cuanto a la prima vacacional. Con relación a la prima vacacional del 25%, siendo que ésta consiste en el importe de \$429.99, dividida entre los 365 días, arroja un total de \$1.18, mismo que deberá sumarse al importe del salario base diario. Se declara procedente la integración del importe de la prima vacacional al salario para efectos indemnizatorios, ello en razón de que se encuentra enunciada dentro de los integrantes del salario descritos en el numeral 84 de la Legislación laboral.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El artículo 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente. En el caso que nos ocupa, siendo que la parte actora ha demostrado que el día 29 de diciembre de 2020, fue despedida injustificadamente, en los términos ya expuestos, de conformidad con lo preceptuado en la ley de la materia, se condena al patrón Marco Antonio Aguilar Ceh a pagar a la demandante la prima de antigüedad acorde al tiempo laborado por la trabajadora a la fecha del despido, siendo esta de 1 año de servicios.

Conforme a la regla para el pago de dicha prestación establecida en las fracciones I y II del numeral 162 mencionado, al multiplicar la antigüedad del trabajador (1 año 9 por los 12 días, arroja un total de 12 días. Ahora bien, siendo que el tope salarial para el pago de la prestación en comento, es de dos salarios mínimos, es importante precisar que, el salario mínimo vigente al 2021 es de \$141.7, cantidad que multiplicado por 2, da como resultado el importe \$283.40. Siendo que, el salario diario integrado que percibió el actor al momento del despido, excede del tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, no resulta idóneo para el pago de dicha prestación. Por tanto, si los 12 días se multiplican por el salario diario integrado de \$283.40, acreditado en autos, arroja el importe total de **\$ 3,400.00 (TRES MIL CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.).** Por lo que se condena, a la demandada al pago de dicha cantidad por concepto de prima de antigüedad.

SALARIOS DEVENGADOS Y NO PAGADOS.

Siendo que se generó en favor de la trabajadora demandante la presunción legal del adeudo de sus salarios correspondientes al periodo del 15 al 29 de diciembre de 2020, en razón a que el patrón en la inspección ocular no acreditó haberlas cubierto, se declara procedente su pago. Se condena a pagar a la actora la cantidad de \$2,500.00 semanales.

HORAS EXTRAS.

Con relación al reclamo de 468 horas como **JORNADA EXTRAORDINARIA.** Se declara parcialmente procedente la acción, señalado en el inciso E) 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 468 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 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 \$286.67 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 \$35.83.

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, \$35.83 más \$35.83, siendo un total de \$71.67, por cada una de las primeras horas laboradas. De manera que, el importe de la hora \$71.67, multiplicado por 468 horas laboradas, arroja un total de \$33,540.00 (TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS CUARENTA 00/100 M.N.) Importe que se condena al patrón a pagar a la actora.

No así por las restantes 624 horas extras reclamadas al 200%, pues los elementos de pruebas aportados por la actora no fueron suficientes a juicio de este Tribunal para demostrar que efectivamente las laboró.

Inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

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 al demandado Marco Antonio Aguilar Ceh a inscribir al régimen obligatorio de la seguridad social a la trabajadora Erika Anahí Uco Martínez por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, es decir, desde el día 01 de enero de 2020 hasta el día en que se efectúe el registro en cumplimiento de esta sentencia, 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. Ello en razón a que del informe rendido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL se advierte que la trabajadora demandante no fue inscrita ante dicho régimen. Además, dicha inscripción deberá realizarse conforme al salario diario integrado con efectos indemnizatorios de \$299.63.

También se condena al patrón a inscribir a la trabajadora demandante ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al pago de las aportaciones correspondientes por todo el tiempo que duró la relación de trabajo desde el día 01 de enero de 2020 hasta el día en que se efectúe el registro en cumplimiento de esta sentencia.

NULIDAD DE HOJAS EN BLANCO.

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 o cualquier documento que en perjuicio del actor se hubiere realizado.

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 la 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 CONDENACIÓN O EL DOCUMENTO QUE ACREDITE**

⁷ 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



LA DEDUCCIÓN RELATIVA, PUES BASTA CON QUE EN EL RECIBO DE LIQUIDACIÓN EXPRESE LAS CANTIDADES SOBRE LAS CUALES SE EFECTÚA DICHA RETENCIÓN⁸. La cual es aplicable al caso que nos ocupa, por estar vigente y no oponerse a la legislación laboral vigente.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO: La Ciudadana ERIKA ANAHI UCO MARTINEZ acreditó su acción. El demandado MARCO ANTONIO AGUILAR CEH, no dieron contestación a la demanda.

SEGUNDO: Se condena al demandado MARCO ANTONIO AGUILAR CEH a pagar a la actora la indemnización constitucional, así como al pago de las prestaciones señaladas en a presente sentencia.

TERCERO: Se concede al demandado MARCO ANTONIO AGUILAR CEH, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

CUARTO: Quedan notificada la parte actora por encontrarse presente en la audiencia, al patrón demandado por medios de los estrados y a los terceros interesados por conducto del buzón electrónico.

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 10 de junio de 2021.

[Firma manuscrita]

Licenciado Martín Silva Calderón

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



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.