



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO

**JUICIO LABORAL.
EXPEDIENTE NÚMERO: 189/22-2023/JL-I.**

- Operadora de Servicios Médicos ML (parte demandada).
- Medical Life (parte demandada).
- Eliseo Fernández Pérez (parte demandada).
- Eliseo Fernández Montúfar (parte demandada).
- Sergio Issac Martínez (parte demandada).
- Instituto Mexicano del Seguro Social (tercero interesado).
- Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (tercero interesado).

En el expediente número 189/22-2023/JL-I, relativo al Procedimiento Ordinario Laboral, promovido por Lilita Matías Méndez en contra de 1) Operadora de Servicios Médicos ML, 2) Medical Life, 3) Eliseo Fernández Pérez 4) Eliseo Fernández Montúfar y 5) Sergio Issac Martínez; con fecha **12 de abril de 2024**, se dictó un proveído que en su parte conducente dice:

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

VISTO: Para resolver el expediente laboral citado al rubro, habiendo sido desahogadas las pruebas conforme al principio de inmediación 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 189/22-2023/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por la **ciudadana Lilita Matías Méndez**, en contra de **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**.

RESULTANDO:

I. FASE ESCRITA.

1. Presentación y admisión de demanda.

Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día treinta de septiembre del dos mil veintiuno, la **ciudadana Lilita Matías Méndez**, presentó su demanda por medio de la cual promovió el Juicio Ordinario en materia Laboral en contra de **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**, a quienes reclama su Reinstalación, así como pago de diversas prestaciones laborales, derivadas de su Despido Injustificado. Escrito que fue radicado como expediente 189/22-2023/JL-I. Mediante proveído de fecha diecisiete de febrero del año dos mil veintitrés, la Secretaría de Instrucción dictó Auto de Radicación mediante el cual ordena emplazar a juicio a las personas morales demandadas y terceros interesados Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

2. Llamamiento a Terceros Interesados Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores (INFONAVIT). La parte actora del presente juicio a través del escrito de fecha treinta de septiembre del dos mil veintiuno, solicitó a esta autoridad llamar como tercero interesado al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores (INFONAVIT). Llamamiento que, al haberse acreditado la necesidad de su intervención, se efectuó a través del acuerdo de fecha diecisiete de febrero del año dos mil veintitrés, mediante oficios de misma data.

3. Del Apoderado y Representante Legal del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores (INFONAVIT). -tercero interesado. Mediante proveído de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintitrés, la Secretaría Instructora reconoce la personalidad jurídica a los Licenciados Wilberth del Jesús Góngora Cú y Wendy Vianey Cahuich May, como Apoderado y Asesor Legal del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores (INFONAVIT) -tercero interesado-. Motivo por el cual se admitió escrito de contestación, recepción de pruebas, manifestación de objeciones, excepciones y defensas, mismas que serán valoradas y estudiadas en el momento procesal oportuno.

4. Llamamiento a Terceros Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La parte actora del presente juicio a través del escrito de fecha treinta de septiembre del dos mil veintiuno, solicitó a esta autoridad llamar como tercero interesado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Llamamiento que, al haberse acreditado la necesidad de su intervención, se efectuó a través del acuerdo de fecha diecisiete de febrero del año dos mil veintitrés, mediante oficios de misma data.

5. No contestación de llamamiento y preclusión de derechos. Mediante proveído de fecha veintitrés de agosto de dos mil veintitrés, la Secretaría Instructora, dio por no presentado el escrito de **contestación** del tercero interesado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), toda vez de haber transcurrido el término legal para que presentara las manifestaciones que conformen a derecho correspondieran.

6. Emplazamiento. Mediante proveído de fecha diecisiete de febrero del año dos mil veintitrés, la Secretaría de Instrucción, ordenó emplazar a juicio a las personas morales demandadas **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**.

Tal y como consta en la razón de notificación y cédula de notificación de fecha diecisiete de marzo del dos mil veintitrés, que obran a fojas 49 a 59 de los autos del presente expediente, las partes morales demandadas **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**, fueron emplazadas a juicio.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



7. No contestación de demanda, cumplimiento de apercibimientos y preclusión de derechos y vista para réplica.

Con fecha veintitrés de agosto de dos mil veintitrés, la secretaria instructora dictó acuerdo en cuyo punto de acuerdo Primero aplicó los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A, en relación con el numeral 738, ambos de la Ley Federal del Trabajo a la parte demandada, esto es, se les tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a la ley, por perdido el derecho de ofrecer pruebas y de objetar las de su contraparte y formular reconvencción. Señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar el miércoles once de octubre de dos mil veintitrés a las diez horas.

II. FASE ORAL.

1. Audiencia Preliminar.

La Audiencia Preliminar celebrada con fecha once de octubre de dos mil veintitrés a las 10:33 horas, en la Sala de Audiencias Independencia, se desahogó en los términos siguientes:

- a) **Etapa de estudio y resolución excepciones procesales.** No existieron excepciones procesales por resolver.
- b) **Etapa para resolver el Recurso de Reconsideración contra actos u omisiones del Secretario Instructor.**
Las partes del juicio laboral manifestaron no tener Recurso de Reconsideración que interponer.
- c) **Etapa de fijación de la litis.**

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

- a. La existencia de la relación de trabajo entra el actor y las demandadas
- b. Fecha de ingreso: 16 de agosto de dos mil veintiuno.
- c. Puesto de trabajo: Enfermera.
- d. Jefes Inmediatos: Isidro de Jesús Uc Valle, Daniel Saury Reyes, Leydi Yasmín Piña Chan.
- e. Horario: Actora de 07:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes y de 09:00 a 14 horas del día sábado.
- f. Salario de \$3265:00 quincenal.
- g. Existencia del despido.

Puntos Litigiosos

- a. Jornada Extraordinaria en los términos del art. 784 fracción VIII de la LFT
- b. Determinación y verosimilitud de salario diario integrado.

Asimismo, se citó para el día seis de diciembre del año dos mil veintitrés, a las 12:30 horas, para el desahogo de la Audiencia de juicio.

2. Audiencia de juicio de fecha seis de diciembre del dos mil veintitrés.

Con fecha seis de diciembre del dos mil veintitrés a las doce treinta horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se llevó a cabo el desahogo de pruebas.

De la parte actora:

- I. **Confesionales** a cargo de las personas morales denominadas **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**, se les tuvo como confeso ficto;
- II. **Confesionales** a cargo de las personas físicas denominadas **Isidro de Jesús Uc Valle, Daniel Saury Reyes, Leydi Yazmin Piña Chan, Mercedes Jaqueline Pérez Acosta**, se les tuvo como confeso ficto.
- III. **Desahogo de la prueba de Inspección Ocular.** La parte actora solicitó se hagan firmes los apercibimientos decretados en autos.
- IV. **Documental Pública.** Consistente en el Informe del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a través del oficio número 049001/400'100/511-Lab/2023, del cual se dio vista a la parte actora, la cual realizó su manifestación.

Una vez desahogadas todas las pruebas preparadas, el Secretario instructor certificó que en el juicio no quedan pruebas pendientes por desahogar y se abrió la **Fase de Alegatos**, en la cual las partes comparecientes realizaron sus manifestaciones, mismas que constan en la videograbación.

De conformidad con establecido en el artículo 873-J segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo se dicta sentencia en los términos siguientes:

CONSIDERANDOS

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, el primer párrafo del artículo 604 y en el primer párrafo del artículo 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 Lilita Matías Méndez**, presentó su demanda por medio de la cual promovió el Juicio Ordinario en materia Laboral en contra de **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo**.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"



"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

II. FIJACION DE LA LITIS. La Audiencia Preliminar celebrada con fecha once de octubre del año dos mil veintitrés a las 10:33 horas, se establecieron como hechos controvertidos los siguientes:

- La existencia de la relación de trabajo entra el actor y las demandadas
- Fecha de ingreso: 16 de agosto de dos mil veintiuno.
- Puesto de trabajo: Enfermera.
- Jefes Inmediatos: Isidro de Jesús Uc Valle, Daniel Saury Reyes, Leydi Yasmín Piña Chan.
- Horario: Actora de 07:00 horas a las 17:00 horas de lunes a viernes y de 09:00 a 14 horas del día sábado.
- Salario de \$3265:00 quincenal.
- Existencia del despido.

Puntos Litigiosos

- Determinación y verosimilitud de salario diario integrado.
- Jornada extraordinaria.

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

1. Por cuanto a la valoración de las pruebas admitidas y desahogadas en favor de la parte actora, se determina:

- Confesional** a cargo de **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de trabajo.** desahogada en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023. Toda vez que los absolventes no comparecieron al desahogo de la prueba en la audiencia de juicio, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en audiencia preliminar, esto es, fue declarada **confesa** de las posiciones articuladas y calificadas de legales que obran en la videograbación. Favorecen parcialmente a su oferente.
- Confesional** a cargo de **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montúfar, Sergio Isaac Martínez y/o Quién resulte responsable de la fuente de tra Isidro de Jesús Uc Valle, Daniel Saury Reyes, Leydi Yazmin Piña Chan, Mercedes Jaqueline Pérez Acosta bajo.** desahogada en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023. Toda vez que los absolventes no comparecieron al desahogo de la prueba en la audiencia de juicio, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en audiencia preliminar, esto es, fue declarada **confesa** de las posiciones articuladas y calificadas de legales que obran en la videograbación. Favorecen parcialmente a su oferente
- Desahogo de la prueba de Inspección Ocular**, misma que fue desahogada en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023. Favorece parcialmente a su oferente, pues la parte demandada no exhibió los documentos señalados en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo que el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio. Las cuales fueron ofrecidas para acreditar los hechos y prestaciones laborales descritos en su demanda, 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.
- Documental Pública.** Consistente en el Informe del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), a través del oficio número 049001/400*100/511-Lab/2023, del cual se dio vista a la parte actora, la cual realizó su manifestación. Favorece a su oferente para acreditar su acción de inscripción retroactiva acorde a los motivos que se indicarán en la sentencia.
- Instrumental de Actuaciones y Presunciones Legales y Humanas.** Favorece a su oferente por las razones expuestas en esta sentencia.

IV. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL O DISCRIMINACION POR CUESTIONES DE GÉNERO, CONFORME A LA JURISPRUDENCIA 22/2026 DE LA PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

En cumplimiento a la obligación constitucional y convencional de esta autoridad, de juzgar con perspectiva de género al identificarse conforme a las constancias que integran el presente expediente la existencia de situación de desequilibrio entre las partes de la controversia por razón de género, esto es que, la parte actora Liliana Matías Méndez durante el tiempo que duró la relación de trabajo fue víctima de discriminación y violencia laboral por parte de sus superiores jerárquicos. Motivo por el cual requiere principal atención de esta Juzgadora debido a que la ciudadana es una mujer trabajadora, de origen étnico, que durante el tiempo que duró el vínculo de trabajo fue víctima de malos tratos, insultos, trato desigual respecto al personal de la persona moral patrona, intimidación, hostigamiento, conforme a los hechos expuestos en su demandada. Por tal motivo, **la carga de la prueba corresponde a la parte demandada**, pues conforma a lo citado a fojas 188 y 189 del Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el patrón quien está en mejor posición de probar los hechos, pues es quien tiene la obligación legal de conservar la documentación relativa a la relación y condiciones de trabajo.

El artículo 10 inciso e) del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo establece:

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;



“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab”



“Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social”

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

Cabe decir, que el citado Convenio es de observancia obligatoria para esta autoridad con motivo de que Ratificación por parte del Estado Mexicano el 15 de marzo de 2022 y publicación en el Diario Oficial de la Federación el 6 de abril de 2022. Además, acorde a lo establecido en el apartado III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA de la Recomendación 206, sobre la violencia y el acoso 2019, punto 16 inciso e) debe aplicarse la inversión de la carga de la prueba, si procede en procedimientos diversos de los penales. En el presente procedimiento es diverso al penal, por consiguiente, aplica la reversión de la carga de la prueba.

Por último, también robustece la reversión de la carga de la prueba al patrón por actos de discriminación y de violencia la tesis asilada los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 2020933 de rubro **DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO OCURRE DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA QUE DEBE OTORGARSE A LA TRABAJADORA, Y EL MOTIVO DEL DESPIDO ES ATRIBUIDO AL EJERCICIO DE ESE DERECHO, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, cuyo criterio resulta aplicable por identidad de razón acorde a lo establecido en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de la existencia de un despido discriminatorio por razón de género.¹

En el caso que nos ocupa, en la Audiencia Preliminar quedó establecido como un hecho admitido que la Liliana Matías Méndez sufrió hostigamiento laboral por parte de sus superiores jerárquicos Daniel Alberto Sauri Reyes, Leydy Jazmín Piña Chan e Isidro del Jesús Uc Valle, Supervisor Regional, Supervisor y Encargado de área, respectivamente, en los términos descritos en el punto 4 y 5 del capítulo de hechos de su demanda, que abarca las fojas 11 a 14 de los autos del expediente físico, 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 los puntos 4 y 5 del capítulo de hechos de su demanda, que abarca las fojas 11 a 14 de los autos del expediente, 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 laboral, corresponden a los patrones demandados, 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 hechos realizada por la actora aunado al desahogo de las pruebas confesionales a cargo de la persona moral Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar, Sergio Isacc Martínez, Isidro del Jesús Uc Valle, Leydy Jazmín Piña Chan Daniel Alberto Sahui Reyes y Mercedes Jacqueline Pérez Acosta, se advierte la configuración de una conducta de violencia laboral descrita en el numeral 3 bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, así como en el numeral 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, cuyos preceptos señalan:

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

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.

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.

¹ OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SEA DE BUENA FE, CARECE DE OPERATIVIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO OCURRE DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA QUE DEBE OTORGARSE A LA TRABAJADORA, Y EL MOTIVO DEL DESPIDO ES ATRIBUIDO AL EJERCICIO DE ESE DERECHO, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Tesis: (A) : I.11o.T.17 L (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 72, Noviembre de 2019, Tomo III, página 2439, registro digital, 2020933.

² 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 excluirla 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.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

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.

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 los patrones Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar, Sergio Isacc Martínez, así como admitido que los ciudadanos Isidro del Jesús Uc Valle, Leydi Jazmín Piña Chan Daniel Alberto Sahui Reyes y Mercedes Jacqueline Pérez, Supervisor Regional, Supervisor y Encargada de Tienda, respectivamente son superiores jerárquicos y, que estos comenten actos de discriminación y violencia laboral.

Confesional para hechos propios a cargo de: **ISIDRO DE JESÚS UC VALLE, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023.

- 1.- Que Usted le negó el acceso a la Seguridad Social a la trabajadora desde su fecha de ingreso, es decir, el 16 de agosto de 2021 (22:17)
- 2.- Que Usted tiene un trato preferencial entre el personal recomendado o de amistad con los supervisores, al que tenía con la trabajadora. (22:30)
- 3.- Que Usted discriminó a Liliana Matías Méndez por sus raíces étnicas y referirse a ella como "INDIA". (23:05)
- 4.- Que reconoce que Usted le dio malos tratos a la actora. (23:30)

Confesional para hechos propios a cargo de: **LEYDI JAZMIN PIÑA CHAN, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023.

- 1.- Que Usted tiene relación de amistad con Mercedes Jaqueline Pérez Acosta. (24:53)
- 2.- Que Usted tenía un trato preferencial con Mercedes Jaqueline Pérez Acosta, y no así con la trabajadora. (25:14)
- 3.- Que a la actora se le imponían realizar labores adicionales a su puesto para apoyar a la C. Mercedes Jaqueline Pérez Acosta. (25:44)
- 4.- Que Usted discriminó a Liliana Matías Méndez por sus raíces étnicas al referirse a ella como "INDÍGENA SIN CAPACIDAD". (26:33)

Confesional para hechos propios a cargo de: **DANIEL ALBERTO SAURY REYES, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023.

- 1.- Que reconoce que Usted tiene una actitud machista y se refería a las mujeres de la empresa como "VIEJAS". (27:56)
- 2.- Que Usted tiene un trato preferencial con la C. Mercedes Jaqueline Pérez Acosta, en relación con la trabajadora. (28:48)
- 3.- Que Usted tiene relación de amistad con Mercedes Jaqueline Pérez Acosta. (29:15)
- 4.- Que a la actora se le imponían realizar labores adicionales a su puesto para apoyar a la C. Mercedes Jaqueline Pérez Acosta. (29:39)
- 5.- Que Usted discriminó a Liliana Matías Méndez por sus raíces étnicas al referirse a ella como "INDÍGENA SIN CAPACIDAD". (30:07)

Confesional para hechos propios a cargo de: **MERCEDES JAQUELINE PÉREZ ACOSTA, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 06 de diciembre de 2023.

- 1.- Que Usted tiene una relación de amistad con los jefes inmediatos DANIEL ALBERTO SAURY REYES, ISIDRO UC VALLE y LEYDI JAZMIN PIÑA CHAN. (31:25)
- 2.- Que Usted tiene trato preferencial por parte de los jefes inmediatos señalados, en relación con la trabajadora de la empresa. (31:50)
- 3.- Que a LILIANA MATÍAS MENDEZ le imponían realizar las labores de Auxiliar de Farmacia que le correspondían a Usted. (32:16)

Debido a que los absolventes no comparecieron a la audiencia de juicio celebrada el 6 de diciembre de 2023, a pesar de estar legalmente notificados, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en la Audiencia Preliminar. Por tanto, fueron declarados confesos de las posiciones articuladas y calificadas de legales.

La prueba de confesión en el procedimiento laboral, debe entenderse como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que le perjudica. Luego entonces, al ser declarado confesos implica que los demandados y absolvente reconocieron la existencia de la comisión de conductas discriminatorias, malos tratos, conductas de trato diferenciado, insultos, hostigamiento, desigualdad respecto al personal que laboraba en la empresa, en perjuicio de la trabajadora.

Asimismo, acredita la existencia de las conductas de hostigamiento laboral la presunción legal generada en favor de la actora, con motivo de la omisión del patrón de exhibir en la diligencia de inspección ocular desahogada en audiencia de juicio, el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, establecido en el numeral 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, por ser un documento que está obligado a conservar y exhibir en juicio acorde a lo citado en la fracción V del numeral 804 de la citada legislación.

Conforme a lo anterior, quedó demostrado que la trabajadora recibía malos tratos durante su jornada laboral, así como insultos, tales como "Somos Viejas Chismosas", entre otros comentarios machistas, que en general se referían a las mujeres como "VIEJAS", cuestiones que tenía que soportar la parte actora para no perder su trabajo.

Dichas conductas discriminatorias quedaron demostradas en razón a que, el patrón demandado no desvirtuó tales afirmaciones. Por el contrario, quedaron confirmadas con el resultado de las confesionales fictas, las cuales son idóneas para demostrar los hechos al no estar contradichas por otros medios de prueba y, además, tampoco exhibió 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 laboral por razón de género en su vertiente de hostigamiento laboral, esta autoridad tiene el deber de garantizar a la ciudadana Liliana Matías Méndez 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. En consecuencia, debe analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral, a fin de determinar la viabilidad de su reinstalación a fin evitar cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es decir, evitar su revictimización.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"



"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

V. ANALISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

Como resultado del 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 formulismos 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 "FLEBO-ENFERMERA" ejercida por la actora Liliana Matías Méndez**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48, de la legislación laboral mencionada.

Se llega dicha conclusión porque **los hechos del despido no son hechos controvertidos**, pues 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 Secretaria Instructora mediante acuerdo de fecha 23 de agosto de 2023, punto SEGUNDO, 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 14 del escrito de demanda, punto 5 del capítulo de hechos, generándose la presunción legal en favor de la demandante, sin necesidad de 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**, cuyo criterio jurídico es:

... 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...³

La jurisprudencia es de observancia es obligatoria para este Tribunal, de conformidad con el numeral 217 de la Ley de Amparo.

VI. ANALISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA DECRETAR LA REINSTALACION DE LA PARTE ACTORA.

Al haber sido acreditada la existencia de violencia de género en su vertiente de hostigamiento laboral y, esta autoridad tiene el deber de garantizar a la ciudadana Liliana Matías Méndez 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, mediante el análisis de las condiciones laborales.

Si bien, conforme a la tesis IV.2o.T.3 L, de los Tribunales Colegidos de Circuito, en materia laboral, de rubro: **REINSTALACIÓN DE UNA TRABAJADORA. CUANDO DERIVE DE UN JUICIO EN EL QUE SE DEMANDÓ EL DESPIDO MOTIVADO POR VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO, LA REUBICACIÓN ES LA MEDIDA IDÓNEA Y JUSTA, COMO GARANTÍA DE PREVENCIÓN, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN**, la reubicación de la trabajadora víctima de violencia laboral por razón de género es la medida idónea para evitar su revictimización, es menester señalar que, al analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral esta autoridad determinar que no existen condiciones para su reinstalación así como tampoco para su reubicación, por las siguientes razones:

Primera: La parte demandada incumple con la obligación establecida en el numeral 132 fracción IV y XXXI de la legislación laboral, es decir, no cuenta con el protocolo para prevenir, erradicar y sanciones actos de violencia en el centro de trabajo.

Segunda: Existencia de actos de discriminación y de violencia por parte de los jefes dentro del centro de trabajo. Es un hecho notorio⁴ para esta autoridad los expedientes laborales 187/22-2023/JL-I; y 211/22-2023/JL-I, del índice de esta autoridad todos ellos promovidos en contra de los mismos patrones del presente juicio, por diversos trabajadores, en los cuales todos los actores son coincidentes en señalar a los ciudadanos Isidro de Jesús Uc Valle, Leydi Jazmín Piña Chan y Daniel Alberto Saury Reyes, como sus jefes inmediatos, así como denunciarlos o señalarlos como agresores o generadores de actos de discriminación y de violencia en contra de las personas trabajadoras demandantes.

Con base a los puntos antes mencionados, es evidente que no es factible tener por garantizado un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia a cargo del patrón, pues no hay certeza de estar libre de cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora demandante.

De manera que, esta autoridad determina que no es viable Reinstalar a la trabajadora Liliana Matías Méndez en su puesto de trabajo, pues de realizar tal determinación implicaría obligar a la antes citada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad, pues quien ha realizado los actos de

³ 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.

⁴ Tesis: IV.3o.T.178 L, en materia laboral, novena época, **HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYE PARA LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EL EXPEDIENTE RELATIVO A UN JUICIO LABORAL SEGUIDO ANTE ELLAS**, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XX, Septiembre de 2004, Novena Época, página 1765, registro digital, 180631.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



hostigamiento son los jefes inmediatos de la negociación donde prestaba 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.**⁵

Sin embargo, a efecto de garantizar sus derechos fundamentales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 apartado "A", fracción XXII⁶ 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.

No se omite mencionar que, acorde al numeral 7, letra del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo San Salvador", las acciones de indemnización constitucional y de reinstalación, son acciones equivalentes, es decir, son del mismo valor. Por tanto, no se causa perjuicio esta determinación a la parte actora, por el contrario, se salvaguarda su dignidad humana, a fin de evitar su revictimización.

En consecuencia, **se condena a los demandados Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar y Sergio Isaac Martínez**, a pagar a la actora Lilibian Matías Méndez 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 **30 de noviembre de 2022** hasta el día de hoy, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta por un período 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.

VII. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN ESTABLECIDA EN LOS ARTÍCULOS 49 Y 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO MEDIDA DE REPARACIÓN EN FAVOR DE LA PARTE ACTORA CON MOTIVO DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y DE VIOLENCIA.

Conforme a lo expuesto en el considerando que antecede esta autoridad determinó como medida de reparto en favor de la actora Lilibian Matías Méndez, la sustitución de la condena de Reinstalación por el pago de la Indemnización Constitucional para salvaguardar el derecho humano a un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia con motivo de haber quedado demostrados los actos de discriminación y de violencia de género, en su vertiente de hostigamiento laboral.

En consecuencia, dada la imposibilidad de Reinstalar a la parte actora en su puesto de trabajo por causas atribuibles al patrón, con fundamento en lo establecido en el punto 14 inciso c) del apartado III CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA de la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso 2009 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y, con base al criterio jurídico **determinado en la ejecutoria de amparo directo 727/2021** y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo, al existir causa grave sin responsabilidad de la trabajadora demandante para continuar con el vínculo laboral, dicha imposibilidad se equipara a la causal de rescisión establecida en el artículo 51 fracción II de la citada legislación laboral, misma que dispone:

"Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos";

Al equipararse a la reinstalación, luego entonces, significa que el patrón quedará eximido de reinstalar a la parte actora y, conforme a las circunstancias expuestas en el presente juicio laboral no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo y como medida de reparación se procederá al pago de la indemnización compensatoria por años de servicio contenida en el artículo 50 de la ley laboral. De manera que, se actualiza la hipótesis de procedencia de pago de las indemnizaciones del artículo 50, independientemente del pago de la indemnización constitucional, de acuerdo a lo regulado en el artículo 49 fracción II de la Ley Federal del trabajo que establece:

⁵ 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 de 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 maltrato 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 Belém 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.

⁶ Art. 123 apartado "A", fracción XXII Constitución Política de México. El patrono que despidiera 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.



“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab”

“Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social”



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; ...

Se condena a los demandados **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar, Sergio Isaac Martínez** a pagar a la ciudadana Lilita Matías Méndez la indemnización establecida en el artículo 50 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

MEDIDA DE NO REPETICION.

Se ordena dar vista a la Inspección del Trabajo del Estado de Campeche. En el caso que, nos ocupa se advierte el incumplimiento a las normas oficiales del trabajo, especialmente la establecida en el artículo 132 fracción XXXI consistente en Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil; así como el cumplimiento de la NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo. Ante el hecho de que, existen acto de hostigamiento laboral y discriminación en el centro de trabajo, 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).

IX. DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA.

9.1. Análisis del salario base.

Conforme a la fijación de la litis quedó como hecho no controvertido que el salario base de la actora era por la cantidad de \$3,265.00 quincenales, es decir, \$217.66 diarios, con motivo de la realización de la prestación de sus servicios como “Flebo-Enfermera”, importe que quedó como hecho admitido con motivo de la omisión de la patronal demandada en dar contestación a la demanda.

El monto mencionado con antelación se declara firme al ser un hecho admitido por las demandadas como consecuencia de la aplicación de los apercibimientos correspondientes ante su omisión de dar contestación a la demanda, presunción legal en favor de la parte actora establecida en el artículo 873-A primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo y, por no ser contraria a la ley. Pues los patrones demandados fueron omisos en exhibir los documentos a que está obligado conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de mencionada ley, por no contrariar a derecho. Además, de la constancia de semanas cotizadas expedida digitalmente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, exhibida por la parte actora en la audiencia de juicio quedó demostrado que la parte actora estaba inscrita ante dicho ente asegurador con un salario base de cotización de \$180.68. Luego entonces, se declara cierto dicho monto.

En ese sentido, en atención a lo previsto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo este Tribunal laboral debe emitir una sentencia a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en conciencia los hechos sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos 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. Pero también, a efecto de garantizar el derecho de acceso a la justicia pronta, completa e imparcial contenida en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, está facultado 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. De modo que, el salario señalado por la parte actora está acorde a la naturaleza del trabajo profesional desempeñado.

Cabe decir, que la parte actora en el punto 3 del capítulo de hechos de su escrito de demandada, solicita la integración del salario en términos de los numerales 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, para efectos de pago de las prestaciones condenadas en la presente sentencia. Motivo por el cual, se procede a analizar cada una de ellas.

9.2. Análisis de las prestaciones cuya integración salarial reclamada la parte actora en el capítulo de hechos punto 3.

9.2.1 Aguinaldos.

La parte actora en el capítulo de prestaciones inciso D) reclamó el pago proporcional de 14 días de aguinaldos correspondientes al año 2022.

Se declara procedente la acción ejercitada por la parte actora en el inciso D) del capítulo de pretensiones, consistentes en el pago de los aguinaldos correspondientes al año 2022 en parte proporcional, así como la parte proporcional 2023.

Lo anterior, en razón de que, por un lado, le favorece la presunción legal derivada de las resultados de la prueba de inspección ocular desahogada en la audiencia de juicio, 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 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 2022, misma que corresponde al tiempo laborado en el año en comento que va desde la fecha de inicio del año 01 de enero del 2022 al 30 de noviembre de 2022, equivalente a 335 días laborados, pues dada la naturaleza de la procedencia de la acción de reinstalación ejercida por la parte actora tiene el efecto de dar continuidad a la relación laboral, hasta el día de hoy en que dicta la sentencia y se determinó la conclusión de



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

la relación laboral con motivo de la inexistencia de condiciones de trabajo relativas a un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia. De igual forma, se condena a los aguinaldos correspondientes al año 2023.

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.

Con relación a la **parte proporcional del año 2022**, dado que la parte actora laboró un total de 335 días, le asiste el derecho al pago de 13.76 por dicha prestación. Los cuales al multiplicarse por el salario diario ordinario de \$217.66 arroja un total de **\$2,996.55**.

Dado que no fue demostrado el pago efectuado a la parte actora, **se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$2,996.55 por concepto de parte proporcional de aguinaldos 2022.**

Por cuanto al año 2023, con motivo de haber declara procedente la injustificación del despido y acorde a que la actora efectuó la acción de Reinstalación, con independencia de las medidas de reparación y no revictimización decretadas en el presente procedimiento, para efectos de proceder a la integración salarial reclamada, los efectos de la reinstalación reclamada implica que la pretensión es la continuación de la relación laboral y, por consiguiente, que en el año 2023, le asista el derecho al pago de los 15 días de aguinaldos señalados en la legislación laboral.

Así pues, al multiplicar los 15 días de aguinaldos por la cantidad de \$217.66 diarios, obtenemos un monto total de \$3,264.90. Importe que dividido entre los 365 días que trae un año, arroja la cantidad de \$8.94. dicho monto deberá integrarse al salario base diario.

Se ordena la integración de la cantidad de \$8.94 por concepto de 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 integrar dicha prestación al salario de la condena.

9.2.2. Vacaciones y prima vacacional reclamadas en el apartado de prestaciones letra E).

Por cuanto al importe vacaciones correspondientes al primer año de servicios y prima vacacional salario para efectos de la condena. Vacaciones.

En el presente juicio, la parte demandada no demostró haber otorgado el disfrute y pago de las vacaciones correspondientes al primer año de prestación de servicios, tal y como quedó demostrado a través del desahogo de la prueba de inspección ocular IV, pues no se exhibieron los documentos descritos en los artículos 784 fracción X y 804 fracción IV de la ley laboral, y como consecuencia de la omisión, conforme a lo prescrito en los preceptos 805 y 828 de la mencionada ley se declara cierto el adeudo.

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 \$1,305.96 mismo que se obtiene de multiplicar 6 días por el salario diario de \$217.66 acreditado en autos.**

Al día de hoy en que se emite la sentencia, al haber sido ejercida la acción de reinstalación y dada la continuación del vínculo laboral la parte actora ha generado una antigüedad de 2 años de servicios. Sin embargo, con motivo de la medida de reparación y no revictimización, se declaró la conclusión del vínculo laboral. En ese sentido, se procede a cuantificar el importe de pago de las vacaciones correspondientes al segundo de prestación de servicios.

Ahora bien, con respecto al segundo año de prestación de servicios y, dada la declaración de continuidad del vínculo de trabajo es menester precisar que, mediante Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de diciembre de 2022 fue modificado el numeral 76 relativo a las vacaciones para quedar como a continuación se transcribe:

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

En el transitorio primero del citado se decretó que entrará en vigor el 1° de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si esta fuera en el año 2023. Por tanto, al haber sido publicado en el mes de diciembre de 2022, resulta claro que el inicio de la vigencia de la citada norma es a partir del año 2023 y, por tanto, resulta aplicable al caso que nos ocupa para otorgar el derecho en favor de la trabajadora demandante, pues el derecho de las vacaciones correspondientes al segundo año de prestación de servicios se genera bajo su vigencia. Por tal motivo, esta autoridad procede a calcular el monto de vacaciones a razón de 14 días.

Al multiplicarse los 14 días por el salario de \$217.66, nos arroja un monto total de \$3,047.24. Se condena a las demandadas a cubrir a la parte actora la cantidad de **\$3,047.24 por concepto de vacaciones correspondientes al segundo año de prestación de servicios generados en el 2023.**

Prima vacacional.

Con relación al primer año de prestación de servicios, se condena al pago de **\$326.49, 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.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



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.

Se declara procedente la integración de la prima vacacional correspondiente al año 2023.

Con relación a la prima vacacional del 25%, siendo que ésta consiste en el importe de \$761.81, dividida entre los 365 días, arroja un total de **\$2.08**, 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.

9.2.3. Vales de despensa y Bono de Cumpleaños.

Dentro de las prestaciones integrantes del salario reclamado por la parte actora se encuentran los vales de despensa (efectivales) por la cantidad de \$340.00 quincenales, equivalentes a \$22.66 diarios, así como bono de cumpleaños por la cantidad de \$240.00, es decir, \$0.65.

Concepto de prestaciones extralegales.

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

1. El contrato individual o colectivo debe mencionar 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 del 1º de abril de 1970, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán validez 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. Precepto que continúa aún vigente en la reforma a la legislación laboral del 1º de mayo de 2019. Expone mejor el concepto de prestación extralegal la Tesis de los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 227217.⁷

Carga de la prueba.

Cuando se reclama una prestación extralegal la carga de la prueba corresponde al demandante⁸. Asimismo, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Demostrar la existencia del derecho ejercitado y
- 2) que satisface los presupuestos exigidos para ello.

En ese sentido, del contexto probatorio desahogado en la audiencia de juicio de fecha 6 de diciembre de 2023, no se advierte prueba alguna que demuestre que efectivamente las percibió los vales de despensa.

La parte actora no acreditó ninguna de las prestaciones extralegales reclamadas, pues no demostró con prueba idónea que existiera la percepción de las prestaciones enunciadas en las cantidades que afirmó. Pues no es suficiente que se hayan tenido por cierto el adeudo ante la falta de contestación a la demanda, sino que 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.

De la lectura de su escrito de demanda, únicamente refiere la existencia del contrato, sin transcribir el contenido la cláusula del contrato de trabajo, en que se pactó la supuesta prestación.

Conforme a la obligación jurisprudencial de analizar la razonabilidad y verosimilitud⁹ del reclamo, a esta Jueza no genera ni tiene elementos que determinen la veracidad de la existencia de las prestaciones alegadas, pues con independencia de que se haya tenido por contestada la demanda y se hayan aplicado los apercibimientos de ley, ello no implica que se conceda la procedibilidad absoluta de las prestaciones reclamadas pues existe el deber de analizar los hechos a conciencia, verdad sabida y buena fe, razonabilidad, acorde al principio de veracidad inserto en el numeral 685 de la Ley Federal del Trabajo. De manera que,

⁷ Tesis aislada, **PRESTACIONES EXTRALEGALES**, en materia laboral, octava época, Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Segunda Parte-1, Julio-diciembre de 1989, página 384, registro digital 227217.

⁸ Tesis A I.130.T.126 L, **PRESTACIONES EXTRALEGALES. AUN EN EL SUPUESTO DE QUE SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, EL ACTOR TIENE QUE DEMOSTRAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS**, en materia laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, junio de 2005, página 832, registro digital 178169.

⁹ **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.**

Tesis (J): 2a./J. 39/2016 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 1363, registro digital 2011445.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



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 digital198240.¹⁰

Al no existir la prestación extralegal de vales de despensa se absuelve a la demandada de su pago y, además se declara improcedente la petición de integración al salario.

Por cuanto al **Bono de Cumpleaños**, la parte actora en la probanza marcada con número romano VI. Específicamente a foja 18 del escrito de demanda, se aprecia que en la conversación que sostuvo la actora con el C. Isidro del Jesús Uc Valle en la cual solicita el pago de su bono de cumpleaños, misma que genera a este juzgado laboral un indicio que dicha prestación extralegal formaba parte de la relación laboral. Se advierte la existencia de la prestación extralegal de \$240.00, es decir, **\$0.65**. La cual coincide con el monto reclamado en el presente juicio.

Al ser existente el bono de cumpleaños, se condena a su integración de conformidad con los numerales 84 y 89 de la ley de la materia.

9.2.4 Salario diario integrado para efectos de la cuantificación de la condena.

Acorde a lo establecido en los numerales 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo y conforme a lo expuesto con antelación, se integra salario en la forma siguiente:

PRESTACIONES	MONTO DIARIO
Salario base	\$ 217.66
Aguinaldo	\$ 8.94
Prima vacacional	\$ 2.08
Bono cumpleaños	\$ 0.65
SALARIO DIARIO INTEGRADO	\$ 229.33

El salario diario integrado de \$229.33 es el que deberá considerarse para el cálculo de las prestaciones materia de condena en la presente sentencia.

9.2.6 Determinación del importe de la indemnización Constitucional y salarios vencidos.

9.2.6.1 Indemnización Constitucional

Por el concepto de Indemnización Constitucional se condena a la demandada a pagar a la parte actora el importe de **\$20,639.70**.

Dicho importe se obtiene de multiplicar los 90 días de salario establecidos como prestación en el artículo 48 de la legislación laboral por el importe de \$229.33 de salario diario acreditado en el juicio que nos ocupa.

9.2.6.2 Salarios vencidos a partir de la fecha del despido.

En términos de los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se condena a los demandados al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 30 de noviembre de 2022 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.

De la fecha del despido -30 de noviembre de 2022- al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 1 año 4 mes. Por los 365 días que corresponden al **año de salarios vencidos**, a razón de \$229.33, salario diario acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$83,705.45**.

9.2.6.3. Interés mensual del 2%.

El importe del **interés mensual** siguiendo las reglas del numeral 48 de la ley laboral se obtiene en la forma siguiente:

Cálculo del interés mensual.

Para obtener la base del cálculo se obtiene multiplicando los 450 días que corresponden a la base de quince meses de salario por el importe del salario mínimo profesional determinado en autos (450 x \$229.33), el cual arroja un total de \$103,198.50. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$2,063.97**.

La cantidad de **\$2,063.97** corresponde al monto mensual que se pagará al actor por cada mes que transcurra con posterioridad por concepto de interés mensual que se sigan generando hasta el total cumplimiento de la presente sentencia.

Por los cuatro meses transcurridos a partir del treinta y uno de noviembre de dos mil veintitrés al día de hoy, se le adeuda a la parte actora la cantidad de **\$8,255.88** por concepto de intereses mensuales, sin perjuicio de los que se sigan generando al cumplimiento de la misma.

¹⁰ Tesis I.9o.T. J/28, **PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES. REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA**, en materia laboral, novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Julio de 1997, página 325, registro digital 198240.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"



"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

9.2.6.4 Determinación del monto de la indemnización del artículo 50 de la legislación laboral.

El numeral 50 de la ley de amparo dispone:

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

Para efecto de calcular el monto correspondiente al pago de la indemnización materia del presente estudio es necesario determinar el tiempo de servicios prestados por la parte actora.

De la fecha de inicio de la relación de trabajo -16 de agosto de 2021- al día de hoy en que se dictó la sentencia, con motivo de la sustitución de la condena de Reinstalación por el pago de la indemnización constitucional en que se declara la terminación de la relación de trabajo, la ciudadana Liliana Matías Méndez ha generado una antigüedad de 2 años como consta en la esta sentencia en el punto 10.5 prima de antigüedad, relacionado a la prima de antigüedad.

En ese sentido, siendo que la relación laboral que los unía es de 2 años, le asiste el derecho a la parte actora al pago de la cantidad igual al importe de 40 días.

El importe de la indemnización del artículo 50 de la ley laboral se obtiene multiplicando los 20 días por los 2 años de antigüedad (40), así como por el salario diario integrado acreditado en el juicio de \$229.33 operación de la cual deriva la cantidad de \$9,173.20.

X. ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS POR LA PARTE ACTORA.

10.1 Por cuanto a las prestaciones reclamadas relativas a la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social.

Acorde a lo establecido 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 a dar de alta ante el régimen obligatorio de la seguridad social a la ciudadana Liliana Matías Méndez, a partir del día 16 de agosto de 2021 al 30 de noviembre de 2022, y del 01 de diciembre de 2022 al día de hoy en que dicta la sentencia, periodo en que existió relación laboral entre el actor y las personas morales demandadas, especialmente con el registro patronal existente B616808410, según informe proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de la constancia de semanas cotizadas exhibida por la parte actora en la prueba documental V. La inscripción deberá realizarse a razón del salario base de cotización de \$229.33, por lo que deberán pagarse las diferencias salariales correspondientes. Toda vez que, no existe constancia en autos que demuestre que la parte actora se encontraba inscrita ante el régimen obligatorio de la seguridad social con el salario base de cotización que abarque las prestaciones determinadas en esta sentencia.

El patrón demandado deberá determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por cuanto a las acciones relacionada con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), estas se encuentran comprendidas dentro de la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social. De la interpretación sistemática de los artículos 29, 30 y 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y 251, fracciones XII, XIV y XXVI, de la Ley del Seguro Social, tratándose del entero y cumplimiento de pago de las cuotas a cargo del patrón que se constituyen por aportaciones a las subcuentas de seguro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y aportaciones a la vivienda, su recaudación se da a través de las oficinas o entidades receptoras que para tal efecto ha dispuesto el Instituto Mexicano del Seguro Social. De modo que, el Instituto Mexicano del Seguro Social es quien tiene las atribuciones para recaudar y cobrar las cuotas correspondientes, como así se advierte de las fracciones XIV y XXVI del aludido artículo 251 de la su legislación.¹¹

En términos del artículo 966 Ter de la Ley Federal del Trabajo dese vista al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como al Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores de la presente sentencia, a fin de que actúen conforme a sus atribuciones haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones en materia de seguridad social.

10.2. Salarios retenidos por el periodo 11 al 25 de noviembre de 2022 y del 26 al 30 de noviembre de 2022 reclamados en el apartado de prestaciones letra E).

En la audiencia preliminar quedó como hecho admitido el adeudo de pago de los salarios correspondientes al periodo del 11 al 25 de noviembre de 2022 y del 26 al 30 de noviembre de 2022. Hecho que quedó firme, ante la omisión de la parte demandada de exhibir en el desahogo de la prueba de inspección ocular celebrada en la audiencia de juicio de data 6 de diciembre de 2023, los recibos de pago de salarios del periodo señalado, pues era su deber. Por consiguiente, se declara presuntivamente cierto el adeudo de pago en favor de la parte actora.

El periodo reclamado abarca un total de 20 días de salarios. Si multiplicamos los 20 días adeudados por el monto del salario diario de \$217.66 se le adeuda la cantidad dicha por la actora, es decir, \$4,353.20. Se condena a las demandadas al pago de dicha cantidad.

10.3 Pago y reconocimiento de utilidades de la empresa, prestación reclamada en la letra G).

¹¹ Jurisprudencia VII.2o.T. J/45 (10a.), en materia laboral, APORTACIONES AL INFONAVIT Y AL SAR. SI EN UN JUICIO SE RECLAMA DEL PATRÓN EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, BASTA QUE ÉSTE JUSTIFIQUE FEHACIENTEMENTE QUE EL TRABAJADOR ESTÁ INSCRITO Y ENTERA LAS CUOTAS SIN ADEUDO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUE AQUÉLLAS SE ENTIENDAN CUBIERTAS, Semanario Judicial de la Federación, décima época, tribunales colegiados de circuito, registro 2019401, 1º marzo de 2019.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



La parte actora reclama el pago de la proporcionalidad de las utilidades generadas en la empresa correspondiente al ejercicio fiscal 2022, alegando que no le fue cubierta.

Carga de la prueba. La jurisprudencia 52/1994¹², de la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aún vigente y aplicable, ha determinado que en las reglas de las cargas probatorias que establece el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, hay que distinguir, por una parte, la determinación en cantidad líquida y definitiva del monto que corresponde al trabajador en concepto de participación de utilidades, cuya carga probatoria debe corresponder a la parte trabajadora, sin que baste para ello su simple afirmación, en virtud de que tal comisión o autoridad y no el patrón, son los que tienen los elementos que sirvieron de base para la fijación de la cantidad líquida repartible o los comprobantes de su cuando haya habido objeciones; por otra parte **ya demostrada la cantidad líquida y definitiva, toca al patrón la carga de la prueba del pago de ese monto**, como lo establece el artículo 784, fracción XIII, congruente con el artículo 804, fracción IV, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso que nos ocupa, la trabajadora demandante no acreditó haber cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 125 que la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que la determinación del monto de la participación de utilidades de cada trabajador, se deja a cargo de una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

Esta autoridad carece de competencia para emitir pronunciamiento por cuanto al pago de reparto de utilidades, hasta en tanto no se agote el procedimiento en mención. Resulta aplicable al presente caso las siguientes tesis:

- Tesis Aislada, de los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 219388, cuyo rubro es: **PARTICIPACION DE UTILIDADES, PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE LA.**¹³
- Tesis Aislada, de los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 214800, cuyo rubro es: **UTILIDADES. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS. PROCEDE LA CONDENA A SU PAGO DESPUES DE AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTICULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**¹⁴

10.4. Jornada Extraordinaria.

Se declara parcialmente procedente la acción, conforme a las siguientes consideraciones:

10.4.1 Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirmó en su demandada que laboró en jornada diurna de las 7:00 a las 17:00 horas, de lunes a viernes y sábados de 9:00 a 14:00 horas de cada semana, con domingo como día de descanso. Reclamando el pago de 12.5 horas extras semanales por 33 semanas laboradas.

Además, acorde a lo establecido en el artículo 804 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón exhibir los controles de asistencia a través de los cuales puede verificarse la jornada y el horario laboral de la parte actora. Al desahogarse la prueba de inspección ocular ofertada por la parte actora, sin que la demandada exhibiera los controles o registros de asistencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 805 y 828 de la Ley Federal del Trabajo se tiene por cierta la jornada y el horario de trabajo alegado por la parte actora.

El artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo contiene la existencia del principio de división de la carga probatoria, mismo que releva de la carga de la prueba al trabajador en la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas a la semana. De modo que, a partir de la décima hora extra laborada, corresponde a la parte actora demostrarlo.¹⁵

10.4.2 Análisis para determinar la procedencia de pago de las primera nueve horas extras y la temporalidad del reclamo.

En audiencia preliminar de fecha 11 de octubre de 2023 quedó como hecho admitido que la parte actora laboró las primera nueve horas extras. Generando en favor de esta, la presunción legal consistente en el adeudo del pago de la jornada extraordinaria correspondiente a las primeras 9 horas extras semanales, acorde a lo prescrito en el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

El adeudo de esta prestación legal es un hecho admitido derivado de la omisión de la parte patronal de contestar la demanda, presunción legal generada en favor de la parte actora acorde al numeral 873-A de la ley de la materia sin necesidad de prueba en contrario cuando no sean contrarios a la legislación, pues

¹² Jurisprudencia 52/1994, en materia laboral, **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CARGA DE LA PRUEBA**, Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, octava época, registro 207660, enero de 1995.

¹³ **PARTICIPACION DE UTILIDADES, PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO DE LA.**

Las Juntas no son competentes para resolver conflictos con respecto al pago de reparto de utilidades, mientras no se cumpla con el procedimiento que la Ley Federal del Trabajo señala para determinar de cada trabajador en las utilidades de la empresa, cuya determinación se deja a una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón

¹⁴ **UTILIDADES. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS. PROCEDE LA CONDENA A SU PAGO DESPUES DE AGOTADO EL PROCEDIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTICULO 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

De conformidad con el artículo 125, fracciones de la I a la IV de la Ley Federal del Trabajo, para determinar la participación de utilidades de cada trabajador, se exige la integración de una comisión de igual número de representantes de estos y del patrón, para la formulación de un proyecto que determine la participación de cada uno, el cual se fijará en lugar visible del inmueble de la empresa; en cuyas condiciones, un empleado podrá exigir el pago de ese concepto, pero previamente debe agotar el procedimiento citado, porque de no ser así, la autoridad está imposibilitada para establecerla, ante la falta de elementos tendientes a fijar una cantidad determinada respecto a ese derecho.

¹⁵ Jurisprudencia 2a./J. 68/2017 (10a.), en materia laboral, **TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTICULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012**, Semanario Judicial de la Federación, décima época, Segunda Sala, registro 2014586, 23 de junio de 2017.



“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab”

“Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social”



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche

en términos de lo establecido en los artículos 784 y 804 de la citada ley, la carga de la prueba corresponde al patrón. En el presente caso, la patronal demandada no ofreció prueba alguna para desvirtuar tal hecho.

Por cuanto a la temporalidad del pago reclamada por la parte actora, ésta se encuentra dentro del plazo fijado en el artículo 804 de la ley laboral, correspondiente al último año de prestación de servicios, tiempo en que el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos ahí enunciados. Por esta razón, al no contravenir los preceptos mencionados se genera en favor de la parte actora la presunción legal consistente en que el patrón admitió que no le cubrió el pago la jornada extraordinaria por el tiempo laborado en el último año de prestación del servicio.

Aun cuando el patrón demandado tenía la obligación de desvirtuar tal reclamo pues es su débito procesal; en el presente caso no existe prueba alguna que lo desvirtúe. Por el contrario, al ser omiso en exhibir los documentos materia de la inspección dentro de los cuales se encuentra la obligación de mostrar los controles o registros de asistencia o en su caso, pago de salario o tiempo extraordinario, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en el numeral 828 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, se tiene por ciertos los hechos. En consecuencia, se tiene por cierto que laboró 9 horas extras semanales, las cuales al multiplicarse por las 33 semanas reclamadas se obtiene un total de 297 horas extras.

En este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 297 horas extras reclamadas por la parte actora en los términos señalados en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo**, correspondientes a las primeras 9 horas extras semanales reclamadas por la actora.

El salario diario de \$229.33, por una jornada diurna de 8 horas. Al dividirse dicho monto entre el número de horas de la jornada citada, arroja que el costo de la hora laborada es de \$28.66.

Acorde a lo preceptuado en el artículo 67 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, el importe de las primeras 9 horas extras debe pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada, es decir, \$28.66 más \$28.66, siendo un total de \$57.33, por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$57.33, multiplicado por las 297 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de **\$ 17,027.75**.

Se condena a la persona moral demandada a pagar la cantidad de \$17,027.75 por concepto de diferencia de pago de la jornada extraordinaria correspondiente a 297 horas extras laboradas y no pagadas durante el tiempo de prestación de los servicios.

10.4.3 Jornada extraordinaria superior a las 9 horas extras semanales.

Para acreditar la jornada extraordinaria superior a la décima hora extra, la parte actora no ofreció prueba idónea para acreditar la jornada extralegal superior a décima hora, pues aun cuando la parte actora ofreció la prueba testimonial para demostrar su dicho, esta no le favorece debido a la imposibilidad jurídica de entrar al estudio del mismo, pues aun cuando ofreció la prueba confesional a cargo de los demandados Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life y fueron declarados confesos en la audiencia de juicio, dicha prueba es idónea para demostrar la existencia de la relación laboral pero no es idónea ni eficaz para demostrar la existencia e importe de prestaciones tal y como lo señala el criterio jurídico de la jurisprudencia I. 3o. T. J/17, en materia laboral, de los Tribunales Colegiados de Circuito, octava época, registro 227613¹⁶.

Por tanto, no existen elementos suficientes para demostrar que efectivamente laboró más de diez horas extras semanales. Se absuelve a las demandas del pago de las horas extras superiores a las nueve horas semanales.

10.5 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 30 de noviembre de 2023, fue despedida injustificadamente, en los términos ya expuestos. Asimismo, por la acción ejercida de Reinstalación la cual es procedente tiene como efecto la continuación del vínculo laboral entre las partes. Sin embargo, con motivo del establecimiento de las medidas de reparación y no revictimización, en esta sentencia se declaró la conclusión del vínculo laboral y, por tanto, deberá pagarse la antigüedad generada a la fecha de esta sentencia.

Al día de hoy, en que se dicta la sentencia la ciudadana Lilita Matías Méndez tiene una antigüedad de 2 años.

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 (2 años por 12 días que ampara esta prestación, arroja un total de 24 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 2024 es de \$284.93, cantidad que multiplicado por 2, da como resultado el importe \$569.86.

Dado que, el salario diario integrado que percibió la actora al día de hoy que se concluye la relación laboral por las razones expuestas, no excede del tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, aplíquese el importe de \$229.33, para el pago de dicha prestación. Por tanto, si los 12 días se multiplican por el salario diario integrado de \$229.33, acreditado en autos, arroja el importe total de **\$2,751.96**. Por lo que se condena, a la demandada al pago de dicha cantidad **por concepto de prima de antigüedad**.

¹⁶ Tesis I. 3o. T. J/17, CONFESIONAL FICTA. NO ES IDONEA PARA ACREDITAR EL PAGO DE PRESTACIONES AL TRABAJADOR, en materia laboral, octava época, Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Segunda Parte-2, Julio-diciembre de 1989, página 610, Registro digital: 227613.



"2024, Año de Felipe Carrillo Puerto, Benemérito del Proletariado,
Revolucionario y Defensor de Mayab"

"Nuestro Poder Judicial, puerta de acceso a la justicia y garante de la paz social"

Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche



Cabe mencionar que las cantidades condenadas en la presente sentencia son salvo error u omisión aritmética.

Se le hace del conocimiento a la patronal demandada que cuando manifieste haber retenido el impuesto correspondiente y a efecto de que esta autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento de la sentencia, deberá comunicar a la parte actora del presente juicio 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, en forma clara. 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 EXPRESE 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.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO: La Ciudadana Lilibiana Matías Méndez acreditó su acción. Los demandados **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar y Sergio Isaac Martínez**, no dieron contestación a la demanda.

SEGUNDO: Se condena a los demandados **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar y Sergio Isaac Martínez**, a pagar a la actora Lilibiana Matías Méndez las indemnizaciones establecidas en la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a los demandados **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar y Sergio Isaac Martínez**, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

CUARTO: En términos del artículo 966 Ter de la Ley Federal del Trabajo dese vista al Instituto Mexicano del Seguro Social de la presente sentencia, a fin de que actúe conforme a sus atribuciones haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones en materia de seguridad social

QUINTO: Queda notificada la parte actora por medio del buzón electrónico y los demandados **Operadora de Servicios Médicos ML, Medical Life, Eliseo Fernández Pérez, Eliseo Fernández Montufar y Sergio Isaac Martínez**, por medio de lista o boletín electrónico. El INFONAVIT por medio del buzón electrónico. Acorde a lo dispuesto en el artículo 3 Ter, fracción VII se corre traslado a las partes del texto de la sentencia, en el juzgado laboral.

SEXTO: 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 PROVEE Y FIRMA, LA MAESTRA CLAUDIA YADIRA MARTÍN CASTILLO, JUEZA DEL JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO SEDE CAMPECHE, ANTE EL LICENCIADO ERIK FERNANDO EK YAÑEZ, SECRETARIO DE INSTRUCCIÓN INTERINO DE LA ADSCRIPCIÓN, QUIEN CERTIFICA Y DA FE, EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 721, EN RELACIÓN CON EL ORDINAL 610, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR..."

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 vigente, para los efectos legales a que haya lugar. - DOY FE.-----

San Francisco de Campeche, Campeche, a 16 de abril de 2024.


Licda. Lidia Esther Aiyarado Tepetz



PODER JUDICIAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE CAMPECHE

JUZGADO LABORAL CON SEDE EN LA
CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE
CAMPECHE CAMP

NOTIFICADOR