



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO

**JUICIO LABORAL.
EXPEDIENTE NÚMERO: 182/23-2024/JL-I.**

**VERTICAL KNITS SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL
VARIABLE "Vertical Knits S.A. de C.V." (demandado)**

En el expediente número 182/23-2024/JL-I, relativo al Procedimiento Ordinario Laboral, promovido por la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana en contra de Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable (Vertical Knits S.A. de C.V.); con fecha 24 de octubre de 2025, se dictó un proveído que en su parte conducente dice:

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

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 laboral número 182/23-2024/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana en contra de Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable.

RESULTANDO:

I. FASE ESCRITA.

1. Presentación y radicación de demanda.

Mediante escrito recepcionado por la Oficialía de Partes de este Juzgado Laboral, el día 29 de febrero del año 2024, la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana por su propio y personal derecho promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable, ejercitando la acción de Reinstalación, así como el pago de diversas prestaciones laborales, derivadas de su despido injustificado. Escrito que fue radicado como expediente número 182/23-2024/JL-I. Mediante proveído de fecha 12 de marzo de 2024, el Secretario Instructor dictó Auto de Radicación, asimismo, en el punto de acuerdo QUINTO da vista a la parte actora por irregularidades y se reserva de admitir el escrito de demanda interpuesta hasta en tanto se dé cumplimiento, con fundamento en el ordinal 873 tercer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

2. Cumplimiento de prevención y emplazamiento.

Con proveído de fecha 10 de mayo de 2024, el Secretario instructor dictó que ha dado cumplimiento la parte actora a la prevención realizada en el acuerdo de fecha 12 de marzo de 2024, en razón de lo anterior se admite la demanda promovida por la actora, en términos de los numerales 870, 872 y 873, todos de la Ley Federal del Trabajo y se ordena emplazar a juicio a la persona moral demandada.

3. Emplazamiento.

Tal y como consta en la razón de notificación y cédula de notificación, ambas de data 31 de mayo de 2024, que obran a fojas del 47 y 48 de los autos del presente expediente, la parte demandada Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable, fue emplazada a juicio.

4. Admisión de contestación de demanda y vista para réplica.

A través del acuerdo de fecha 20 de agosto de 2024, el Secretario Instructor recepcionó el escrito de contestación de demanda a cargo de la moral demandada Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable, reconoció personalidad jurídica de la licenciada Ely Marby Yerves Angulo como apoderada jurídica de la parte demandada, señalando domicilio para oír y recibir notificaciones y asignó buzón electrónico, así como las pruebas ofrecidas, manifestaciones, objeciones y excepciones, ordenando dar vista para la Réplica a efecto realizar las manifestaciones que en derecho le convengan, ofrecer u objetar pruebas.



"2025, Año de la mujer Indígena"

"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

5. Recepción de contestación de escrito de réplica.

Con fecha 16 de octubre de 2024, se dictó un acuerdo a través del cual, la parte actora presentó escrito de réplica y objeciones que serán valoradas y estudiadas en su momento procesal oportuno, asimismo ofreció como prueba superveniente, la documental privada consistente en constancia de semanas cotizadas. Por último, se ordenó dar vista a la demandada para la formulación de la contrarréplica y vista para que realice manifestaciones relativas a la prueba ofrecida por la actora.

6. No presentación de contrarréplica y programación de audiencia preliminar.

Mediante proveído de fecha 05 de noviembre de 2024, el Secretario Instructor hizo constar que la parte demandada no presentó escrito de contrarréplica, por lo que se le tuvo por precluido tal derecho. En consecuencia, con fundamento en el tercer párrafo del artículo 873-C, de la Ley Federal de Trabajo, señala fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar fijándose el día lunes 26 de marzo de 2025, a las 14:00 horas. No obstante, mediante certificación dictada el 28 de marzo de 2025, se reprogramó la audiencia preliminar, quedando firme para su desahogo el día 08 de abril de 2025.

II. FASE ORAL.

1. Audiencia preliminar.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha martes 08 de abril de 2025 a las 12:30 horas, en la Sala de Audiencias Independencia de este H. Tribunal Laboral, se desahogó en los términos siguientes:

De conformidad con el artículo 720 el Secretario Instructor hizo constar la asistencia de las partes. Compareció en representación de la parte actora el Licenciado Andrés Gerardo Loeza Cruz y por la parte demandada la Licenciada Karina Hidalgo Pérez, así como el Maestro Alejandro Ramón Medina Piña.

- **Etapas de Legitimación Procesal**
Se hizo constar que la parte actora ya cuenta con facultades de representación. Por lo que respecta a la parte demandada, se le reconoció personalidad en atención a los documentos que exhibió, consistentes en carta poder de fecha 27 de marzo de 2025, relacionada con el instrumento notarial número 12, de data 10 de enero de 2024, mismo que ya obra en autos.
- **Etapas de estudio y resolución de excepciones dilatorias.**
No existieron excepciones procesales por resolver.
- **Etapas 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.
- **Etapas de fijación de la litis.**
Al depurarse la Litis del expediente laboral, se estableció como:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

- a) Existencia de la relación de trabajo.
- b) Fecha de ingreso: 08 de noviembre de 2023.
- c) Puesto: Team Member.
- d) Adscripción al departamento de producción de la moral demandada.
- e) Horario: de 07:00 a las 17:36 horas, de lunes a viernes, con una hora de descanso. Los sábados y domingos como días de descanso.

PUNTOS DE CONTROVERISA:

- a) Determinar el monto del salario y su integración. Actor: \$1,576.12 semanales y la integración descrita. Demandado: negó el monto y alegó haber pagado \$214.90 diarios y SDI de \$217.77, dando un total de \$1504.3 semanales.
- b) Determinar la existencia del adeudo de prestaciones (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios). Demandado opone excepción de pago y prescripción.
- c) Determinar el despido. Actor: 29 de noviembre de 2023. Demandado: negó el despido, alegando que el 29 de noviembre de 2023 fue el último día que laboró la parte actora.
- d) Determinar la existencia de posibles acciones de violencia laboral, específicamente de hostigamiento y acoso laboral.

- **Etapas de Admisión y Desechamiento de Pruebas.**
Pruebas de la parte actora:



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA:

- a) Confesional a cargo de la persona moral Vertical Knits S.A. de C.V., **se admite**. Queda notificado por conductos de sus apoderados jurídicos.
- b) Confesional expresa, tácita y espontánea, **resulta innecesaria**, toda vez que esta autoridad tiene la obligación de valorar todas y cada una de las manifestaciones, en término del numeral 794, de la LFT.
- c) Confesional a cargo de Emmanuel Enrique Pech Olvera, **se admite**. Queda notificado por conducto de la parte demandada.
- d) Documental privada, consistente en Contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, **se admite**. Se valorará al momento de dictar sentencia.
- e) Documental 5, consistente en talón de pago original, **se admite**. Se valorará al momento de dictar sentencia.
- f) Documental privada 6, consistente en original del acta de denuncia con número de CI-2-2023-9751, **se admite**. Se valorará al momento de dictar sentencia.
- g) Documental 7, consistente en el informe a rendir por la Fiscalía, **se admite**. Se instruye al Secretario Instructor enviar el oficio correspondiente.
- h) Inspección ocular, **se admite**. Se requiere a la parte demandada exhiba en la audiencia de juicio los documentos materia de la prueba.
- i) Testimonial 9, **se desecha**.
- j) Hechos notorios, resulta sobreabundante, **se desecha**.
- k) Presuncional, **se admite**.
- l) Instrumental, **se admite**.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA.

- a) Instrumental, **se admite**.
- b) Presuncional, **se admite**.
- c) Confesional a cargo de la parte actora, **se admite**. Queda notificada por conducto de su apoderado jurídico.
- d) Documental privada, consistente en 4 recibos de nómina, **se admite**. No requiere perfeccionamiento. Informe a rendir por el SAT y Banco Azteca, **se desecha**.
- e) Testimonial 5 a cargo de los C.C. Mariela Corazón Fuentes Dzuc, Gerardo Enrique Poot Tzec y Jhonny Israel Ramos Ehaun, **se desecha**.
- f) Inspección ocular, **se desecha**.
- g) Documental consistente en 8 capturas de pantalla impresas de la conversación de WhatsApp, **se admite**. Se reserva la calificación de la pericial ofrecida.

PRUEBAS OFRECIDAS EN RÉPLICA:

- a) Documental privada, consistente en constancia de semanas cotizadas, **se admite**. Se valorará al momento de dictar sentencia.

Asimismo, se citó para el día 23 de junio del año 2025, a las 12:30 horas, para el desahogo de la Audiencia de Juicio, en forma presencial en la Sala de Audiencias Independencia de este H. Tribunal Laboral sede Campeche del Poder Judicial del Estado.

2. Audiencia de juicio.

En Audiencia Juicio celebrada con fecha 23 de junio de 2025, a las 12:00 horas en la Sala de Audiencias Independencia de este H. Tribunal Laboral, sede Campeche, así mismo, de conformidad con el artículo 720, de la Ley Federal del Trabajo, el Secretario Instructor hizo constar la asistencia de las partes. Compareció la parte actora la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana en compañía de los Licenciados Andrés Gerardo Loeza Cruz y Amayrami Isabel Pacheco Martínez; por la parte demandada lo hicieron los Licenciados Karina Hidalgo Pérez y Alejandro Ramón Medina Piña.

Posteriormente, se llevó el desahogo de las probanzas:

- Confesional a cargo de la moral Vertical Knits S.A. de C.V., por conducto del ciudadano Emmanuel Enrique Pech Olvera, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente y previa calificación de las mismas, se le tuvo por dando contestación de las preguntas, concluyéndose con su desahogo.



"2025, Año de la mujer Indígena"

"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

- **Confesional para hechos propios a cargo de Emmanuel Enrique Pech Olvera**, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente y previa calificación de las mismas, se le tuvo por dando contestación de las preguntas, concluyéndose con su desahogo.
- **Desahogo de la prueba documental consistente en el informe rendido por la Fiscalía General del Estado de Campeche.**

La Jueza Laboral dio cuenta con la promoción 3415, a través de la cual, la Fiscalía de Delitos contra la Integridad Corporal, de la Fiscalía General del Estado de Campeche, remite copias certificadas de la carpeta de investigación CI-2-2023-9751.

La parte actora solicita se tome en consideración el informe rendido por la autoridad ministerial" y se le otorgue valor probatorio, toda vez que en el acta de denuncia se señala que la parte actora sufrió el delito de Lesiones por parte de Keyla y que sucedió dentro de las instalaciones de la empresa.

Por su parte, la demandada solicitó se tenga en consideración que la propia parte actora en el acta de denuncia relata que los hechos sucedieron a las 17:45 horas, es decir, fuera del horario laboral.

- **Desahogo de la prueba de Inspección ocular**, En audiencia preliminar se requirió a la demandada que exhibiera los documentos materia de la prueba, por lo tanto, en la audiencia de juicio, la demandada señaló que las listas de nóminas fueron exhibidas al momento de dar contestación a la demanda bajo la prueba documental número 4. Por cuanto al documento denominado "Política de no acoso no abuso", exhibió original y copia del mismo.

En consecuencia, la parte actora al hacer uso de la voz, señaló que la demandada no exhibe todos los documentos materia de la prueba, por lo tanto, ante la omisión de exhibir la totalidad de documentos solicitados, la parte actora solicita se le hagan firmes los apercibimientos decretados en autos de conformidad con el artículo 828 de la ley federal de trabajo, mismas que serán tomadas en consideración en esta sentencia.

- **Confesional a cargo de la parte actora Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana**, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente y previa calificación de las mismas, se le tuvo por dando contestación de las preguntas, concluyéndose con su desahogo.
- **Desahogo de la prueba documental consistente en 3 capturas de pantalla impresas de la aplicación WhatsApp.**

El Secretario Instructor certifica: que se prendió el teléfono celular y se accedió a la aplicación WhatsApp, sin embargo, la misma requiere una actualización, por lo que se entregó el celular a la demandada (a través del ciudadano Emmanuel Enrique Pech Olvera, Gerente de Recursos Humanos de la moral demandada) para ingresar correo electrónico de Google y poder acceder a la aplicación WhatsApp. Hecho lo anterior, se logró acceder a la aplicación WhatsApp, entrando a la conversación efectuada con la parte actora y, siendo las 14:24 horas, se realizó el cotejo de las capturas de pantalla exhibidas en la contestación de demanda visibles a fojas 88, 89 y 90, las cuales coinciden con la conversación que se encuentra en el teléfono móvil.

El Secretario Instructor certifica que no quedan pruebas pendientes por desahogar en el juicio, procedió a aperturar Fase de Alegatos. Una vez rendidos los alegatos se procede a dictar sentencia.

En términos de 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



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

promovida por la ciudadana **Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana**, en contra de la moral demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.**

II. FIJACIÓN DE LA LITIS.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 08 de abril de 2025 a las 12:30 horas en la Sala de Audiencias Independencia de este H. Tribunal Laboral, sede Campeche, al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos controvertidos** los siguientes:

- a) Determinar el monto del salario y su integración. Actor: \$1,576.12 semanales y la integración descrita. Demandado: negó el monto y alegó haber pagado \$214.90 diarios y SDI de \$217.77, dando un total de \$1504.3 semanales.
- b) Determinar la existencia del adeudo de prestaciones (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso obligatorios). Demandado opone excepción de pago y prescripción.
- c) Determinar el despido. Actor: 29 de noviembre de 2023. Demandado: negó el despido, alegando que el 29 de noviembre de 2023 fue el último día que laboró la parte actora.
- d) Determinar la existencia de posibles acciones de violencia laboral, específicamente de hostigamiento y acoso laboral.

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

Por cuanto, a la valoración de las pruebas admitidas en favor de la parte actora, se determina lo siguiente:

- **Confesional a cargo de la persona moral Vertical Knits S.A. de C.V ofrecidas en el numeral 1**, desahogada en audiencia Juicio celebrada con fecha 23 de junio de 2025, a partir del minuto 12:54 en la Sala de Audiencias Independencia de este H. Tribunal Laboral. Favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se explican en la presente sentencia.
- **Confesional expresa a cargo de la persona moral Vertical Knits S.A. de C.V ofrecidas en el numeral 2**, en términos del numeral 794 de la legislación laboral. Favorece a su oferente pues a través de la misma se advierte la existencia de la conducta discriminatoria de la parte demandada, visible al punto III del escrito de contestación en el cual evádela atención del tema de violencia laboral y seguridad en el centro de trabajo afirmando que los hechos "ocurrieron en la mente de la parte actora, inventándola", lenguaje revictimizante en perjuicio de la demandante, conforme al cual esta autoridad considera la inviabilidad de reinstalar a la actora en el puesto de trabajo, como se expone en la sentencia.
- **Confesional para hechos propios de Emmanuel Enrique Pech Olvera**, desahogada en la audiencia de Juicio celebrada con fecha 23 de junio de 2026, a partir del minuto 13:27 de la videograbación, se llevó la confesional. Favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se indicarán en la sentencia.
- **Documental Privada 4, consistente en contrato individual de trabajo por tiempo determinado**. Dado que no fue objetado, se otorga valor probatorio pleno. Favorece a su oferente para acreditar la existencia de la relación laboral.
- **Documental Privada 5, consistente en talón de pago original expedido por la demandada en favor de la trabajadora demandante**. Favorece a su oferente por las razones que se indican en la presente sentencia.
- **Documental Pública 6, consistente en original de Acta de denuncia C.I. 2-2023-9751 expedida por la Unidad de Atención temprana turno "A" de la Fiscalía General del Estado de Campeche**. Favorece plenamente a su oferente para acreditar los actos de violencia física laboral.
- **Documental Pública consistente en el informe rendido por la Unidad de Atención temprana turno "A" de la Fiscalía General del Estado de Campeche**, a través del oficio 668/FDCIC/2025, de fecha 29 de abril de 2025. Favorece plenamente a su oferente para acreditar los actos de violencia física laboral.
- **Inspección Ocular desahogada en la audiencia de juicio de data 23 de junio de 2025, a partir del minuto 13:44**. Favorece parcialmente a su oferente, pues la patronal demandada fue omisa en exhibir la totalidad de los documentos señalados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, en términos del numeral



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

805 y 828 de la citada ley, se tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se indican en la presente sentencia.

- **Instrumental de actuaciones.** Favorecen a su oferente conforme a los motivos expuestos en la presente resolución.
- **Presuncional en su doble aspecto legal y humana.** Favorecen a su oferente por las razones indicadas en los considerandos de la presente sentencia.

2. Pruebas ofrecidas por las personas morales demandadas:

- **Instrumental de actuaciones, y presuncional legal y Humana ofertadas como pruebas primera y segunda,** en su doble aspecto legal y humana. Favorecen parcialmente a su oferente por las razones indicadas en la presente resolución.
- **Confesional a cargo de la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana,** desahogada en la audiencia de juicio de fecha 23 de junio de los corrientes. Favorece parcialmente a su oferente por las razones que se indican en la presente sentencia.
- **Documental Privada Cuarta.** Consistente en cuatro recibos de pago de nómina. Dichos documentos favorecen a su oferente ya que de ellos se advierten diversos importes recibidos por el actor, entre ellas las prestaciones derivadas del pacto colectivo aplicable. Lo anterior, toda vez que no fueron controvertidos de inauténticos por la parte demandante y contienen los datos de identificación fiscal como son el folio fiscal, No. De certificado SAT, No. De certificado de sello digital del contribuyente, fecha y hora de certificación, Sello digital del emisor, sello digital del SAT, Cadena original del complemento de certificación digital del SAT.¹
- **Documental Privada Séptimo.** Capturas de pantalla impresas de la conversación Whatsapp. Favorece parcialmente a su oferente conforme a las razones que se indicarán en la 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 audiencia preliminar quedó establecido como hecho controvertido, determinar la existencia de acciones de violencia laboral en contra de la ciudadana Karen Angélica Cohuo Viana, quien refirió ser víctima del hostigamiento laboral por parte de su jefa inmediata Yuli May Espinosa así como de acoso laboral pues sufrió agresiones físicas, conforme lo narra en los hechos suscitados el 29 de noviembre de 2023, aproximadamente a las 17:45 horas, cuando la parte actora se encontraba saliendo de su centro de trabajo y en el área del estacionamiento de la empresa Vertical Knits S.A. de C.V. fue interceptada por dos vehículos tipo motocicleta, de las cuales bajan dos personas, una la jala y la otra le pega un golpe en la cabeza con el casco, siendo que la parte actora iba acompañada por sus dos amigas, las cuales no pudieron intervenir porque fueron amenazadas de que, si lo hacían, también "les iba a tocar a ellas", suceso por el cual la parte actora ingresó a la caseta de vigilancia de la empresa, pero el jefe de Recursos Humanos Emmanuel Enrique Pech Olvera la sacó de la caseta y la despidió, diciéndole que ya no se presentara a trabajar al siguiente día, reiterando la parte actora que ya había ido muchas veces a quejarse por cuestiones de acoso laboral, hechos que ocurrían tanto en los baños como en el área de lockers del centro de trabajo, especificando que las personas involucradas en el suceso de agresión fueron Keyla Sarí y María José, siendo la primera la que le dio el golpe en la cabeza con el casco de la moto, asimismo, se encontraban presentes en el incidente las amigas de la parte actora, las ciudadanas Karina Vázquez y Arleth Chan, motivo por el cual la parte actora acudió a la Fiscalía General del Estado de Campeche a interponer su denuncia por el delito de Lesiones.

Conforme al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con convenio No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, los cuales buscan establecer un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, refiere que la carga de la prueba subsiste al empleador del servicio.

¹ Tesis 30/2020, en materia laboral, **RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décimo época, registro 2022081, 04 de septiembre de 2020.



"2025, Año de la mujer Indígena"

"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

La demandada no cumplió con su carga probatoria pues no acreditó haber dado cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo pues fue omiso en exhibirlo en el desahogo de la prueba de inspección ocular celebrado en la audiencia de juicio de fecha 23 de junio del año en curso, a partir del minuto 13:44 de la videograbación y, por consiguiente, al ser un documento que en término del artículo 804 fracción V de la legislación laboral está obligado a conservar y exhibir en juicio, se hacen efectivos los apercibimientos decretados en la audiencia preliminar. Se declara cierta la existencia de un ambiente laboral inseguro en el cual no se respeta la dignidad de la persona trabajadora como lo exige el numeral 3º cuarto párrafo de la mencionada ley de la materia.

También confirma la existencia de un ambiente laboral inseguro la prueba confesional a cargo de la parte actora Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana, pues en el desahogo de la misma relata los hechos antes mencionados. Asimismo, en la Documental Pública 7, consistente en informe rendido por la Fiscalía General del Estado de Campeche a través de la cual nos remite copias certificadas del acta de denuncia de fecha 29 de noviembre de 2023, levantada ante la Agente del Ministerio Público adscrita a la Unidad de Atención Temprana Turno "A", así como la totalidad de las copias certificadas que integran la carpeta de investigación número CI-2-2023-9751, pues la persona agresora en su compañera de trabajo.

De los hechos narrados por la actora en su escrito inicial de demanda, específicamente a fojas 3, 4 y 5, así como su confesional desahogada en la audiencia de juicio, los cuales acorde a lo dispuesto en el artículo 794, de la legislación laboral, constituyen una confesión expresa y espontánea, pues se desprenden actos discriminatorios en su carácter de mujer trabajadora. De modo que, al haberse acreditado la existencia de la relación de trabajo, toda vez que quedó asentado en la audiencia preliminar como un hecho no controvertido, 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

También la confesional desahogada por el ciudadano Emmanuel Enrique Pech Olvera, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos de la parte patronal, en la audiencia de juicio celebrada el 23 de junio de 2025, demostró los actos de violencia denunciados por la parte actora, suscitados el 29 de noviembre de 2023, incluso declaró quiénes fueron las personas involucradas en la agresión sufrida por la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana y afirmó que **la ciudadana Keyla Sarai le pegó a la parte actora en la cabeza con un casco.**

Asimismo, a través del oficio A-50271/UAT/2023, de fecha 29 de noviembre de 2023, suscrito por el Doctor Sergio Damián Escalante Sánchez, Perito Médico adscrito a la Fiscalía General del Estado de Campeche, consistente en acta de certificado médico legal de la víctima, practicado en la persona de Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana, señaló que la víctima presentaba herida cortante lineal de 1 centímetro de longitud, en costra hemática, en porción media de región parietal, a nivel de línea media, presentando proceso inflamatorio, siendo lesiones que tardan en sanar menos de 15 días.

Conforme a la narrativa de los hechos realizada por la actora aunado al desahogo de las pruebas confesionales a cargo de la persona moral Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable y la confesional de Emmanuel Enrique Pech Olvera, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos, se advierte la configuración de una conducta de violencia laboral descrita en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, así como en el numeral 10, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, cuyos preceptos señalan:

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.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Convenio 190 Organización Internacional del Trabajo:

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y •
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. • 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

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.

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, **tipología horizontal pues el acto de violencia física fue cometido por una persona de igual nivel**³, pues las agresoras señaladas Keyla Saraí y María José, eran compañeras de trabajo de la actora.

Si bien, a través de la confesional a cargo de la persona moral Vertical Knits S.A. de C.V. desahogada a través del ciudadano Emmanuel Enrique Pech Olvera adujo que en su centro laboral cuenta con dos protocolos uno sobre Políticas de no abusos en el trabajo y el otro es del Distintivo Morado, fue omiso exhibirlos en el desahogo de la prueba de inspección ocular.

Además, tampoco acreditó haber implementado el protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, específicamente en la Sección Tercera "Procedimiento para la atención de casos de violencia laboral", pues tampoco informó a la víctima las distintas vías para la solución del caso, aunado a que no se implementó ninguna medida de protección a favor de la víctima, con la finalidad de garantizar su protección en el centro de trabajo.

Si bien es cierto que en el desahogo de la confesional de la moral Vertical Knits S.A. de C.V., a través del Jefe de Recursos Humanos Emmanuel Enrique Pech Olvera, únicamente señaló que cuentan con dos protocolos denominados "política de no acoso no abuso" y "distintivo morado" y refirió que estos protocolos se le hicieron del conocimiento a la trabajadora mediante un curso de inducción, pero en ningún momento indicó que en el momento de los hechos le haya referido a la parte actora sobre los alcances de estos, únicamente dijo:

"Nunca se omitieron, siempre estuvimos en contacto con las tres trabajadoras, la empresa ofreció toda la ayuda que estaba de nuestro lado, el día de los hechos nosotros llamamos a la policía y a la ambulancia, inclusive la ambulancia no se la llevó porque ella no quiso, cosa que ya no está en nuestras manos" (sic)

Confesional a cargo de la moral Vertical Knits S.A. de C.V.

Parte actora: ¿Qué medidas implementó al tener el conocimiento del reporte que revisó la ciudadana Karen respecto al acoso laboral que sufría de Keyla Saraí del 29 de noviembre de 2023?

Absolvente: Con la persona que agredió a Karen se procedió con el término de su periodo de prueba y se le avisó que ella ya no trabajaba con nosotros

Contamos con dos protocolos "política de no acoso no abuso" y con el protocolo "distintivo morado"

Parte actora: ¿Este protocolo ha sido del conocimiento de la parte actora, así como de las presuntas agresoras?

Absolvente: Sí, se da un curso de inducción de dos días en donde se les informa sobre los protocolos y también están fijados en la empresa

Parte actora: ¿Podría explicar en qué consisten estos protocolos?

Absolvente: Hacemos una investigación con todas las partes y los videos de la empresa y tenemos un mes para hacer un dictamen y tenemos los números directos del corporativo

³ Tesis CCLII/2014, en materia laboral, **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**, Semanario Judicial de la Federación, Primera Sala, decima época, registro 2006870.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Parte actora: Por qué omitió tomar estos protocolos en el caso de la parte actora, el 23 de noviembre de 2023

Absolvente: Nunca se omitieron, siempre estuvimos en contacto con las tres trabajadoras, la empresa ofreció toda la ayuda que estaba de nuestro lado, el día de los hechos nosotros llamamos a la policía y a la ambulancia, inclusive la ambulancia no se la llevó porque ella no quiso, cosa que ya no está en nuestras manos.

Parte actora: Las personas que agredieron en qué momento dejaron de prestar sus servicios para la empresa

Karen no regresó, pero las otras personas sí pero dijeron que ya no querían trabajar por el tema de transporte público, trabajaron al día siguiente y ya no regresaron y fueron a cencolab a demandar a la empresa... **La que agredió sí regresó a trabajar** y se le movió de área, no recuerdo el nombre, mientras estaba su cheque, una vez que llegó el cheque la persona firmó y se fue.

Conforme a lo anterior, quedó demostrado que la trabajadora fue víctima de violencia física al concluir su jornada laboral a la salida de su trabajo, específicamente el día 29 de noviembre de 2023, al punto de ser agredida físicamente y recibir un golpe en la cabeza.

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 a cargo de la moral demandada, así como del ciudadano Emmanuel Enrique Pech Olvera, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos, así como la confesional a cargo de la parte actora, la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Vianan, teniéndose a esta como prueba fundamental, acorde a la tesis 1a. CLXXXIV/2017 (10a.)⁴, de la Primera Sala en materia Constitucional, Penal, con número de Registro Digital 2015634, utilizada de manera análoga al caso que nos ocupa.

Todo ello es idóneo para demostrar los hechos al no estar contradichos 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.

En resumen, quedó acreditada la existencia de actos de violencia laboral en contra de la parte actora.

MEDIDA DE REPARACIÓN.

Los actos de hostigamiento laboral acreditados en el presente juicio acorde a lo establecido en los numerales 10, 11 y 13 primer párrafo de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son actos de violencia por razón de género y, por consiguiente, ameritan medidas de reparación, para ello esta autoridad procede a aplicar las normas de la Ley General de Víctimas.

⁴ **VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO.** De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro: **"TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"**, las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente; b) se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; d) se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y e) las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

a) Medida de no repetición.

Conforme a lo expuesto en la presente sentencia, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 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) en relación con los preceptos 1, 74 fracción IX, 75 fracción IV de la Ley General de Víctimas se condena a la parte demandada a realizar las siguientes acciones:

- a) Deberá exhibir ante esta autoridad el cumplimiento de la obligación patronal establecida en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, esto es, exhibir ante esta autoridad el 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.
- b) Deberá acreditar que ha puesto del conocimiento del Protocolo mencionado a todo el personal de la empresa.
- c) Deberá llevar a cabo la implementación de las políticas o medidas necesarias para difundir y capacitar al personal de su representada, especialmente al personal de confianza (directivos, gerentes, jefes de departamento) sobre temas de "ambientes laborales libres de discriminación y de violencia", para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entorno organizacional sano.
- d) Deberá acreditar ante esta autoridad los documentos que acrediten que, el ciudadano Ricardo Herrera Arceo y su plantilla de personal ha tomado los cursos de capacitación sobre los temas mencionados.

b) Medida preparatoria con carácter disuasorio.

Como medida preparatoria con carácter disuasorio en el ámbito laboral se ordena dar vista a la Inspección Federal del Trabajo del Estado de Campeche para efecto que proceda a realizar las inspecciones correspondientes en materia de condiciones de trabajo y vigile el cumplimiento de las normas laborales.⁵

En el caso que nos ocupa se advirtió el incumplimiento a las normas oficiales del trabajo, especialmente la NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo, así como de violación a condiciones generales del trabajo de las mujeres, 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. Asimismo, informe a esta autoridad el resultado de las mismas.

V. ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN

De acuerdo con el estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes y de los puntos litigiosos y que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados conforme al principio de inmediación a verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, se declara procedente la acción de Reinstalación ejercida por la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la legislación laboral mencionada.

Esto, en razón de que la patronal demandada se excepcionó negando el hecho del despido y alegando que la actora fue quien abandonó su empleo, señalando expresamente en su contestación afirmó que la actora abandonó el trabajo:

"...la propia trabajadora al día siguiente, es decir, el 30 de noviembre de 2023, se contactó al número de celular vía WhatsApp para informar su situación derivado de los acontecimientos del día anterior 29 de noviembre de 2023 y expresar su deseo de no regresar a la planta para sus labores hasta que se tomen las medidas y de no ser así manifestó su deseo de ir a presentar su renuncia..."

La patronal demandada únicamente señaló que el actor abandonó su trabajo, es decir que, a partir del 30 de noviembre de 2023 dejó de presentarse a laborar. Por lo cual no se configura como excepción porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente y, en consecuencia, la carga probatoria le corresponde al patrón.⁶

⁵ Tesis 1a. XXXV/2015, en materia laboral, **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVÉ LA IMPOSICIÓN DE MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 14, enero de 2015, Tomo I, pág. 758, registro digital: 2008309.

⁶ Jurisprudencia 9/96, en materia laboral, **DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCION,** Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, novena época, registro 200634.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Al respecto, si bien la parte actora Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana en el desahogo de la confesional realizada en la audiencia de juicio de fecha 23 de junio de 2025, reconoció expresamente que no se presentó a laborar el día 30 de noviembre de 2023. Dicha confesión es insuficiente para demostrar la excepción opuesta por la demandada, pues el abandono de trabajo aducido no fue realizado en forma libre y voluntaria de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que la trabajadora decida poner fin a la relación laboral a través de dejar de asistir.

Lo cierto es que, ante su manifestación o deseo de no volver al trabajo, obedece a que la fue víctima acoso laboral dentro del centro de trabajo, tal y como quedó acreditado en el punto anterior, reiterándose que sufrió violencia física por parte de sus compañeras de trabajo. Luego entonces, el hecho de que la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana no se haya presentado a laborar el día posterior al 29 de noviembre de 2023 –día de la agresión–, no fue por su plena voluntad sino esta se encontraba concionada a la seguridad en el centro de trabajo, pues fue debido al miedo que sentía de volver a su área de trabajo la causa por la cual obstaculizada su retorno a las labores en la forma acostumbrada, pues quedó acreditado que fue víctima de una agresión en su persona, lo que le ocasionó un temor fundado de regresar a su centro de trabajo, además en su declaración la cual se otorga valor probatorio al ser analizada a verdad sabida y buena fe:

Pregunta: ¿El día 30 noviembre de 2023 mandaste WhatsApp al número de la empresa?

Parte actora: Sí, respecto a los hechos del 29 de noviembre, y le empiezo a decir que temía por mi integridad física, me acerque a RR.HH. a decirles que esta persona ya me había amenazado. Una de ellas era de la misma área y la otra de otra área, sin embargo, siempre me estaban molestando. Keyla era de mi área y María José en otra línea, yo me dirigí con ellos y me dijeron que era un pleito de niñería y que ahí se iba a quedar, en el área de los lockers dicha persona me empuja, salgo y no avanzo mucho, hay dos estacionamientos y en el segundo me interceptan ellas con sus dos vehículos eran dos motos y las dos se bajan y una me jala y la otra me da con el casco. Mis amigas no se meten porque les dijeron que si lo hacían hasta a ellas les iba a tocar, luego ingreso con el vigilante y sale Emmanuel a sacarme de la caseta de vigilancia, la ambulancia y la patrulla la hablaron mis amigas, mi esposo me dijo que no debí haberme salido de la caseta de vigilancia, era obvio que por dichas cuestiones ya no quería ir porque yo temía por mi integridad, no fue un simple golpe sino un cascazo, era obvio que yo no iba a querer estar ahí y me dijeron que no podían despedir a la persona que me agredió que porque iba a ser un despido injustificado. Al momento que me saca de la caseta, él (Emmanuel) me despide, me dice que ya no me presente a trabajar al otro día, yo ya había ido muchas veces a quejarme por acoso laboral, me cortaban la costura de mi producción. (minuto 13:55 de la videograbación)

Declaración de la parte actora, la cual se concatena con la confesional a cargo del Jefe de Recursos Humanos Emmanuel Enrique Pech Olvera, quien en su confesional confirmó lo suscitado el día 29 de noviembre de 2023, señalando cómo sucedieron los hechos y las personas que estuvieron involucradas en el mismo, sin embargo, a pesar de que dijo haber actuado conforme a los protocolos que imperan en la empresa, no quedó demostrado que haya realizado las acciones pertinentes para ofrecer seguridad a la parte actora para poder retornar con seguridad a sus labores, pues manifestó que la persona que la agredió regresó al día siguiente a laborar, indicando:

"Karen no regresó, pero las otras personas sí, pero dijeron que ya no querían trabajar por el tema de transporte público, trabajaron al día siguiente y ya no regresaron y fueron a cenolab a demandar a la empresa"

"La que agredió sí regresó a trabajar y se le movió de área, no recuerdo el nombre, mientras estaba su cheque, una vez que llegó el cheque la persona firmó y se fue" (sic)

Así pues, dado que la parte demandada fue omisa en acreditar que el centro de trabajo se encuentra libre de discriminación y de violencia como lo ordena el numeral 3 párrafo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, pues fue omisa en exhibir los protocolos de "política de no acoso no abuso" y con el protocolo "distintivo morado" que la persona moral demandada reconoció implementar; así como tampoco 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.

En ese sentido, es evidente que la empresa demandada es un lugar inseguro para prestar servicios como bien lo consideró la parte actora, al no volver al trabajo para salvaguardar su dignidad. De modo que, al no acreditarse las condiciones de seguridad no se acredita plena y fehacientemente la excepción de abandono de trabajo opuesta por la demandada, **pues de no atender la seguridad en el ambiente de trabajo implicaría obligar a la parte actora a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad, pues quien ha realizado los actos de acoso laboral a través de la agresión física por parte de sus compañeros de trabajo.** 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.**⁷

⁷ OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Al no garantizarse las condiciones de seguridad en el centro de trabajo para evitar la repetición de los actos de violencia acontecidos, es decir, evitar que de nueva cuenta fuera agredida físicamente por las compañeras de trabajo, luego entonces, esta autoridad justifica plenamente la inasistencia de la parte actora.

Así pues, dado que al momento en que ocurrieron los actos de violencia la parte actora se encontraba bajo el contrato de trabajo sujeto a capacitación inicial, se declara procedente la acción de Reinstalación.

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

Si bien es cierto que en el punto anterior se declaró procedente la acción de Reinstalación ejercida por la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana, no obstante, al haber sido acreditada la existencia de violencia laboral por razón de género en su vertiente de violencia laboral, esta autoridad tiene el deber de garantizar a la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana 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 con el fin de evitar cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es decir, evitar su revictimización.

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 y hostigamiento laboral es la medida idónea para evitar su revictimización, es menester señalar que, al analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral esta autoridad determina 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 sancionar actos de violencia en el centro de trabajo.

Segunda: Existencia de actos de discriminación y de violencia por parte de personal dentro del centro de trabajo.

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 Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana 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 hostigamiento es personal dentro del centro de trabajo de la empresa donde prestaba sus servicios. Resulta aplicable al presente caso, por similitud de causa, la tesis de los Tribunales Colegidos 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.**⁸

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 mal trato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención 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.

⁸ Ibidem.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Sin embargo, a efecto de garantizar sus derechos fundamentales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 apartado "A", fracción XXII⁹ 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. Así pues, se declara concluida al día de hoy en que dicta la sentencia la relación de trabajo entre las partes.

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 la demandada Vertical Knits S.A. de C.V.**, a pagar a la actora Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana la **indemnización constitucional** así como al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día **29 de noviembre de 2023** 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.

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 Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana, 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:

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; ...

⁹ 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.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Se condena a la demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.** a pagar a la ciudadana Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana 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.

VIII. DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO BASE.

La parte actora en su escrito inicial de demandada, así como en su escrito de cumplimiento a la prevención, afirmó percibir un salario diario integrado de \$225.49, conformado de la siguiente forma:

PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		
CVE	CONCEPTO	IMPORTE	CVE	CONCEPTO	IMPORTE
100	PERCEPCION NORMAL	\$1,289.40	500	ISR A CARGO	\$32.47
101	SEPTIMO DIA	\$214.90	550	CUOTA IMSS PLANTA	\$37.49
106	PREMIO ASISTENCIA	\$0.75			
107	PREMIO PUNTUALIDAD	\$0.75			
108	DESPENSA	\$0.36			
150	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	\$0.00			

Sin embargo, cabe señalar que el ISR y la cuota IMSS no son integrantes de salario.

Por su parte, la demandada negó el monto y alegó haber pagado \$214.90 diarios y un salario diario integrado de \$217.77, dando un total de \$1,504.3 semanal.

En razón de lo anterior, dado que el salario diario integrado se conforma por prestaciones extralegales es necesario determinar los hechos que comprueben que la parte actora le correspondía el pago de dichas prestaciones extralegales.

Carga de la prueba. Con respecto al salario, la carga de la prueba de demostrar el monto y forma de pago acorde a lo establecido en el numeral 784 fracción XII y 804 fracción II de la legislación laboral citada corresponde a la parte demandada.

Prestación base y prestaciones extralegales de premio de asistencia y puntualidad, despensa y subsidio para el empleo.

Los últimos salarios percibidos de la parte actora, conforme a la nómina exhibida por la parte demandada exhiben las prestaciones y su integración al salario siguientes:

- Percepción normal: \$1,289.40
- Séptimo día: \$214.90
- Premio de asistencia: \$0.45
- Premio de puntualidad: \$0.45
- Despensa: \$0.22
- Bonos: \$64.06



"2025, Año de la mujer Indígena"

"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Carga de la prueba. Cuando se reclama una prestación extralegal la carga de la prueba corresponde al demandante.¹⁰ Asimismo, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos:

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

En ese sentido, del contexto probatorio desahogado, se advirtió prueba en favor de la parte actora que demuestra la percepción de las prestaciones extralegales pues a través de los CFDI exhibidos por la parte demandada, los cuales obran a fojas 84 a 87 de los autos, en los cuales se advierte la existencia de las percepciones extralegales en estudio, las cuales conforme al último de recibo de pago previo al despido son conforme a la tabla que se enuncia.

Lo anterior, en relación con la documental consistente en la constancia de semanas cotizadas del Instituto Mexicano del Seguro Social, visible a foja 108 de los autos, en donde se advierte la existencia del salario base de cotización de \$225.49

Por tanto, al haberse acreditado su existencia y percepción continua y permanente, en términos de los artículos 84 y 89, de la Ley Federal del Trabajo se condena su integración.

El salario diario integrado para los efectos del cálculo de las prestaciones del presente juicio es de \$225.49 (son: doscientos veinticinco pesos 49/100 m.n.).

IX. DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES DEL ARTÍCULO 50, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El numeral 50, de la Ley Federal del Trabajo, 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 -29 de noviembre de 2023- 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 Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana ha generado una antigüedad de 1 año, 10 meses y 25 días.

En ese sentido, siendo que la relación laboral que los unía alcanza **1 año**, le asiste el derecho a la parte actora al pago de la cantidad igual al importe de 20 días.

Ahora bien, por el tiempo de los 10 meses 25 días generados al día de hoy, equivalente a un total de 325 días. Al dividir los 20 días correspondientes a un año de trabajo relativos a la prestación en estudio entre 365 días, se obtiene un total de 0.054; cantidad que al multiplicar por 355 días se obtiene un total de 19.17 días.

Por indemnización compensatoria le asiste a la parte actora el derecho al pago del total de **39.17 días**.

Ahora bien, aun cuando quedó acreditado el salario diario integrado para los efectos del cálculo de las prestaciones del presente juicio de \$225.49, debido a la declaración de terminación de la relación laboral realizado al día de hoy y, acorde a las reglas protectoras del salario del artículo 90, de la Ley Federal del Trabajo, el salario diario integrado se procede a su actualización conforme al salario mínimo vigente publicado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para quedar como a continuación se refleja:

- Percepción normal: \$1,951.60
- Séptimo día: \$214.90
- Premio de asistencia: \$0.45
- Premio de puntualidad: \$0.45
- Despensa: \$0.22
- Bonos: \$64.06

El salario diario integrado para los efectos del cálculo de la Indemnización Compensatorio es de **\$318.81 pesos**.

¹⁰ Tesis A I.13o.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.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Importe de la indemnización compensatoria.

El importe de la indemnización del artículo 50, de la ley laboral, se obtiene multiplicando los 39.17 días que le corresponden a la trabajadora, por el salario diario integrado acreditado de \$318.81 operación de la cual deriva la cantidad de **\$12,487.78**.

X. PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El artículo 162 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, relativo al pago de la prima de antigüedad dispone la procedencia de su pago a los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente. En el presente juicio, se declaró concluida la relación de trabajo entre las partes el día de hoy en que se dicta sentencia, en los términos ya expuestos. En tal sentido, de conformidad con lo preceptuado en la ley de la materia, se condena a la demandada **Vertical Knits Sociedad Anónima de Capital Variable**, a pagar a la demandante la prima de antigüedad acorde al tiempo de servicios generados por la trabajadora desde su ingreso hasta la fecha en que concluye la relación de trabajo.

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 de la trabajadora (1 año, 10 meses y 25 días) por los 12 días indicados en la ley, arroja el total siguiente:

- 1 año, 10 meses y 25 días de antigüedad, por cada día corresponde el monto de 0.032. Así pues, si la parte trabajadora tiene 690 días al multiplicarlos por 0.032, nos arroja un total de 22.08 días.

El tope salarial para el pago de la prestación que se condena es de dos salarios mínimos. El salario mínimo vigente al 2025 publicado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo es de 278.80; cantidad que al multiplicarse por dos arroja como resultado el importe de \$557.6. El salario percibido por la parte actora al momento del despido no excede del tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, por consiguiente, el monto por el cual deberá ser calculada la prima de antigüedad será de acuerdo al salario diario integrado acreditado de \$318.81

Por tanto, si los 22.08 días se multiplican por el salario diario integrado de \$318.81, como resultado nos arroja el importe total de **\$7,039.32**.

Se condena a la demandada al pago de la cantidad de **\$7,039.32** por concepto de prima de antigüedad.

XI. IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

Por el concepto de Indemnización Constitucional se condena a la demandada a pagar a la parte actora el importe de **\$28,692.90**.

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 **\$318.81** relativo al salario diario integrado acreditado en el juicio que nos ocupa.

XII. CUANTIFICACIÓN DE LOS SALARIOS VENCIDOS E INTERESES MENSUALES DEL 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 la demandada al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 29 de noviembre de 2023 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 -29 de noviembre de 2023- al día de hoy en que se dicta la sentencia, ha transcurrido 1 año, 10 meses.

Por los 365 días que corresponden al año de salarios vencidos, a razón de \$225.49, salario diario acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$82,303.85**

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 diario base determinado en autos (450 x \$225.49), el cual arroja un total de \$101,470.5 Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$2,029.41**

La cantidad de **\$2,029.41** 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.

Al día de hoy, han transcurrido 10 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$20,294.10**.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

XIII. SALARIO NO PAGADO CORRESPONDIENTE AL TERCER LUNES DE NOVIEMBRE DE 2023.

La parte actora reclama el pago del día 20 de noviembre de 2023, toda vez que el numeral 74, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, lo señala como día de descanso obligatorio, sin embargo, la demandada exhibe CFDI del periodo comprendido del 20 de noviembre de 2023 al 26 de noviembre de 2023, en donde acredita el pago de nómina efectuado a la parte actora. Por lo tanto, **se absuelve a la parte demandada del pago del mismo.**

XIV. NULIDAD DE DOCUMENTOS POR ABUSO DE FIRMA EN BLANCO.

Se absuelve de la nulidad de todos y cada uno de los documentos que contengan renuncia al trabajo o renuncia de derechos, y de documentos apócrifos reclamados en el número romano VII, del Capítulo de Prestaciones de la demanda.

Resulta improcedente este reclamo pues la parte actora no acreditó haber sido objeto de renuncia de derechos por haber firmado documentos sin consentimiento, cabe señalar que las pruebas documentales que fueron ofrecidas por la demandada no fueron objetadas bajo esa óptica particular de nulidad por el actor. En consecuencia, no es procedente hacer determinación alguna respecto a esta reclamación.

XV. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, RECLAMADA EN EL NÚMERO ROMANO IX. DEL APARTADO DE PRESTACIONES DE LA DEMANDA.

Al haber sido declarada la injustificación del despido se condena a la demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.** a reconocer a la ciudadana **Karen Angélica Guadalupe Cohuo Ramos** la antigüedad de trabajo a partir del día 08 de noviembre de 2023 –fecha en que la parte actora inició la prestación de sus servicios para con la demandada, a la fecha del dictado de la presente sentencia.¹¹

Así pues, con motivo de la declaración de la injustificación del despido, luego entonces, el contrato sujeto a capacitación inicial quedó prorrogado y, por tanto, la relación laboral adquirió la naturaleza del tiempo indeterminado.

XVI. PAGO DE AGUINALDOS

La prestación reclamada se declara procedente, debido a que la patronal demandada no demostró que le cubrió a la parte actora su pago, tal y como era su obligación, por tanto, se le tuvo por cierto el adeudo del pago de dicha prestación.

La citada 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.

Al ser procedente la acción de Reinstalación ejercida por la actora del presente juicio, lo cual implica la continuidad del vínculo de trabajo **se condena a la demandada a pagar a la parte actora el aguinaldo proporcional correspondiente al año 2023, el aguinaldo completo del año 2024 y la parte proporcional del 2025** conforme al salario base demostrados en el juicio, en razón de 15 días.

Para obtener el importe de la prestación, deberá multiplicarse los 15 días correspondientes a los aguinaldos por el salario diario base demostrado en el presente juicio.

Respecto a los **aguinaldos correspondientes al año 2024**, se condena a los demandados a pagar a la parte actora el importe de **\$3,733.95** cantidad derivada de multiplicar los 15 días que por concepto de aguinaldo le corresponden a la actora por haber laborado en forma completa el año 2021, por el salario diario de \$248.93 (salario mínimo vigente), mismo con el cual deben calcularse las prestaciones motivo de la condena dictada, según lo señala el numeral 89 de la multicitada ley laboral.

Por cuanto a los **aguinaldos correspondientes a la parte proporcional 2023**, se condena a la demandada a pagar al actor el importe de **\$480.29**, cantidad derivada de multiplicar los 2.13 días que como parte proporcional le asiste por haber laborado del 08 de noviembre al 31 de diciembre de 2023 (52 días laborados), por el salario diario de \$225.49, demostrado en el juicio, según lo señala el numeral 89 de la multicitada ley laboral.

¹¹ Jurisprudencia 66/2020, en materia laboral, **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**, Semanario Judicial de la Federación. Libro 84, marzo de 2021, Tomo II, página 1795, registro digital: 2022837.



"2025, Año de la mujer Indígena"
"En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Ahora bien, respecto a los aguinaldos correspondientes a la parte proporcional del año 2025, se condena a la demandada a pagar a la parte actora el importe de **\$3,314.93**, toda vez que le asisten 11.89 días como parte proporcional, por haber laborado del 01 de enero de 2025 al 20 de octubre de 2025 (290 días laborados), por el salario mínimo vigente de \$278.80.

XVII. POR CUANTO A LA PRESTACIÓN RECLAMADA RELATIVA A LA INSCRIPCIÓN ANTE EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, con relación al numeral 15, fracción I, de la Ley del Seguro Social en vigor, se condena al demandado a inscribir ante el régimen obligatorio de la seguridad social el salario base de cotización de \$225.49 determinado en el expediente, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, esto es desde el 08 de noviembre de 2023 al día en que finalizó la relación de trabajo, es decir, hasta el día de hoy 24 de octubre de 2025, debiendo determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

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.

En caso que transcurra el término legalmente establecido para el cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas de la sentencia, quedan a salvo los derechos de la parte actora sobre la actualización de las prestaciones que en términos de la legislación laboral correspondan, en el procedimiento de ejecución.

Por último, se le hace del conocimiento a la patronal demandada que, si al dar cumplimiento a la sentencia manifieste retener el impuesto correspondiente, para efectos de que esta autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento de la sentencia, deberá comunicar al actor del presente juicio y a este Tribunal, en forma clara y precisa el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en la sentencia, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto. Lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 136/2007¹², 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 Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana acreditó su acción. La demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.**, acreditó parcialmente sus excepciones y defensas.

SEGUNDO: Se condena a la demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.**, a pagar a la actora Karen Angélica Guadalupe Cohuo Viana las indemnizaciones establecidas en la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a la demandada **Vertical Knits S.A. de C.V.**, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

CUARTO: Se ordena notificar a la parte actora mediante Buzón electrónico y a la parte demandada por conducto de Boletín electrónico, de conformidad con el artículo 739 Ter, fracciones III y IV, en relación con el 742 Bis, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO: En cumplimiento con lo que establecen los artículos 16, párrafo primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 113, fracción IX, y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche, se hace saber a los intervinientes en los procesos que se tramitan en este Juzgado, que los datos personales que existan en los expedientes y documentación relativa al mismo, se encuentran

¹² Tesis (J): 2a./J. 136/2007, **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**, en materia administrativa, novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, Agosto de 2007, p. 543, registro digital 171728.



"2025, Año de la mujer Indígena"
 "En cada decisión, justicia con rostro humano; en cada acción, fortaleza institucional"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

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 27 de octubre del 2025.


 Licenciado Martín Silva Calderón
 Actuario y/o Notificador


 PODER JUDICIAL DEL ESTADO
 LIBRE Y SOBERANO DE CAMPECHE
 JUZGADO LABORAL COM ESTE EN LA
 CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE
 CAMPECHE C. P. R.
 NOTIFICADOR