

"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: 280/21-2022/JL-I.**

- Instituto Mexicano del Seguro Social (tercero interesado).

En el expediente número 280/21-2022/JL-I, relativo al Procedimiento Ordinario Laboral, promovido por Guadalupe del Rosario García Torres en contra de 1) Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V. y 2) Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez; con fecha 26 de noviembre de 2025, se dictó sentencia que en su parte conducente dice:

**"...JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMP; A VEINTISEIS DE SEPTIEMBRE 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 número 37/21-2022/JL-I, derivado de la demanda de Procedimiento Ordinario promovida por la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres** en contra de **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V., Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez.**

**R E S U L T A N D O :**

**I. FASE ESCRITA.**

**1. Presentación, admisión de demanda y recepción de pruebas.**

Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 18 de abril de 2022, la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres** promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V., Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**, ejercitando la acción de **Reinstalación**, así como el pago de sus prestaciones laborales derivado de su despido injustificado. Escrito que fue radicado como expediente 280/21-2022/JL-I. Mediante proveído de fecha 27 de abril de 2022, la Secretaría de Instrucción dictó Auto de Radicación mediante el cual ordena emplazar a juicio a la persona moral y física demandada, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en calidad de terceros interesados.

**2. Emplazamiento.**

Tal y como consta en la cédula de notificación y razón de notificación de fechas 18 de mayo de 2022, que obran a fojas 19 a 22 de los autos del presente expediente, los demandados **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V., Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**, fueron emplazados a juicio; asimismo, con fecha 09 de mayo de 2022, fueron debidamente emplazados los terceros interesados **Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)** e **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**.

**3. Admisión de contestación de demanda, recepción de pruebas, manifestación de objeciones y vista para réplica.**

Con fecha 05 de julio de 2022, la Secretaría Instructora recepcionó el escrito de contestación de demanda a cargo de los ciudadanos **Guillermo Alberto Segovia Pérez, Gabriel Hernán Alcocer Serrano y Michelle D'baz Mejía**, en carácter de apoderados legales de **Tito Sorense Martínez Gutiérrez**; así como el escrito de contestación de los ciudadanos **Guillermo Alberto Segovia Pérez y Gabriel Hernán Alcocer Serrano**, en carácter de apoderados legales de **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. DE C.V.**; así mismo, se tuvo por recepcionado la contestación de demanda a cargo de los Licenciados **Wilberth del Jesús Góngora Cu y Wendy Vianey Cahuich May** como apoderados legales del **Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**, así como las pruebas ofrecidas se toma nota de las objeciones, excepciones y defensas hechas por los Apoderados Legales de la parte demandada. Se tuvo por señalado domicilio para oír y recibir notificaciones y buzón electrónico a la parte demandada, ordenando dar **vista para la réplica a la parte actora** y se determina la preclusión de derechos de la Reconvención.

**4. No contestación de llamamiento y preclusión de derechos de al Instituto Mexicano del Seguro Social -tercero interesado-**

Con fecha cinco de julio de dos mil veintidós, la Secretaría Instructora dictó acuerdo en cuyo punto de acuerdo SEXTO aplicó los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A, en relación con el numeral 738, ambos de la Ley Federal del Trabajo al tercero interesado **Instituto Mexicano del Seguro Social**, esto es, se le tuvo por admitida 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 reconvención.

**5. Regularización del procedimiento laboral.**

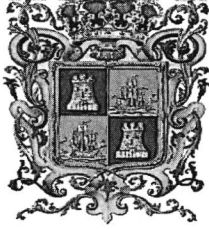
Con fecha seis de julio de dos mil veintidós, por error humano e involuntario se omitió ordenar que las subsecuentes notificaciones se realicen mediante boletín electrónico en lo relativo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en consecuencia, la Secretaría Instructora únicamente para subsanar el aspecto antes referido, ordenó se realicen las notificaciones del referido tercero interesado mediante Boletín o estrados electrónicos, quedando firmes y valederos los puntos restantes del proveído de fecha cinco de julio de dos mil veintidós.

**6. Vista para contrarréplica.**

A través del escrito de fecha 01 de agosto de 2022, la parte actora presentó su escrito de réplica en el cual realizó sus manifestaciones y objeciones relacionadas con la contestación de los demandados **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V., Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**. Así mismo se dio vista a la demandada para que formule su contrarréplica. Por último, se ordenó regularizar el procedimiento laboral, toda vez que el Actuario adscrito a este Juzgado advierte que no se pudo notificar al tercero interesado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores ya que no se encuentra registrado el número de expediente que nos ocupa al buzón electrónico del tercero antes referido.

**7. Recepción de escrito de contestación de contrarréplica.**

Con fecha 30 de agosto de 2022, se dictó un acuerdo a través del cual se recepcionó el escrito de contrarréplica del ciudadano **Guillermo Alberto Segovia Pérez**, en su carácter de apoderado legal de las partes demandadas **Abarrotes la Mexicana de la 54 S.A. de C.V. y del ciudadano Tito Sorense Martínez Gutiérrez**, respecto a sus manifestaciones hechas estas no se enuncian en el proveído de fecha antes mencionada, en razón de que constan en el escrito. En tanto, se fijó el día **lunes 7 de noviembre de 2023** a las 12:00 horas para la celebración de la Audiencia Preliminar.



**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

**II. FASE ORAL**

- I. **Audiencia Preliminar.** En audiencia preliminar celebrada con fecha 07 de noviembre de 2022, a las 12:00 horas, en la Sala de audiencias Independencia.
- a) **Individualización de las partes.** Se hizo constar la incomparecencia de la parte demandada **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V., el C. Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**, mismos que no comparecen ni por sí ni mediante representación alguna.
- b) **Etapas de estudio y resolución excepciones procesales.** No existieron excepciones procesales por resolver.
- c) **Etapas para resolver el Recurso de Reconsideración contra actos u omisiones del Secretario Instructor.**
- i. Las partes manifestaron no tener Recurso de Reconsideración que interponer.
- d) **Etapas de fijación de la litis.**
- i. Al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:
- **La existencia de la relación de trabajo.** Entre la parte actora y la persona moral Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V.
  - **Fecha de ingreso.** 13 de octubre de 2021.
  - **Puesto de trabajo.** Encargada
  - **Día de descanso.** Domingo
  - **Jefes inmediatos.** María Georgina Castillo XIX supervisora comercial y el C. Rodrigo Enrique Herrera Rodríguez, auxiliar encargado.

**Puntos litigiosos:**

- **El monto del salario diario y prestaciones extralegales.** La parte actora afirma haber percibido un salario diario de \$1,500.00 semanales, es decir \$214.28 diarios, así como las prestaciones extralegales siguientes: 1) bono de puntualidad, por la cantidad de \$500.00 semanales, 2) bono de despensa de \$230.00 semanales; generando un salario diario integrado de \$318.55. Por otro lado, la parte demandada señaló que percibía \$179.34 diarios, pagaderos de forma quincenal la cantidad de \$2,690.10, negando pagar prestaciones extralegales.
- **El horario de trabajo y jornada extraordinaria.** La parte actora afirmó laborar de las 07:00 a las 15:00 horas y de 17:00 a 21:00 horas, de lunes a sábado de cada semana o como se excepcionó la patronal de 07:00 a 15:00 horas de lunes a sábado, con el disfrute de su media hora de descanso y por consiguiente, al no laborar horas extras no tiene derecho al pago.
- **Adeudo de las prestaciones legales.** Aguinaldo y vacaciones correspondientes al año 2021 y proporcional del año 2022.
- **Despido.** Si la parte actora fue despedida injustificadamente el día 23 de febrero de 2022 a las 10:00 horas en su centro de trabajo o en su caso, el día 18 de febrero de 2022 previo al inicio de su jornada de trabajo, la parte actora renunció voluntariamente a su trabajo alegando estar embarazada y firmó su renuncia y finiquito.
- **Si la parte actora fue obligada a firmar diversos documentos en blanco.**

**Con relación al demandado Tito Sorense Martínez Gutiérrez:**

- Determinar la existencia de la relación de trabajo entre el actor y la patronal demandada.

Asimismo, se citó para Audiencia de juicio.

**II. Audiencia de juicio de fecha 18 de enero de 2023**

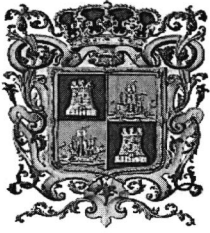
En la fecha mencionada se llevó a cabo el desahogo de las pruebas siguientes:

- Se desahogó la prueba confesional a cargo de la negociación denominada **comercialmente "Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V."**, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo.
- Se desahogó la prueba confesional a cargo del **C. Tito Sorense Martínez Gutiérrez**, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo.
- Se ordenó el desahogo de la prueba confesional a cargo de **María Georgina Castillo Xix**, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo.
- Se ordenó el desahogo de la prueba confesional y ratificación a cargo de la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres**, sobre documentales consistentes en: 1) escrito de renuncia de fecha 18 de febrero de 2022 y 2) recibo de finiquito de 18 de febrero de 2022, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo. Vista las manifestaciones de la parte actora, se ordenó girar oficio al Consejo de la Judicatura del Estado para que designe perito en materia de caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia y documentoscopia.
- Se ordenó el desahogo de la prueba confesional y ratificación a cargo de la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres**, sobre documentales consistentes en recibos de nómina de fecha 16 de diciembre de 2021, 1 de enero de 2022, 16 de enero de 2022 y 1 de febrero de 2022, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo.
- Se ordenó el desahogo de la prueba confesional a cargo del ciudadano **Rodrigo Enrique Herrera**, sin embargo, al no haber sido notificado previamente de la presente diligencia, se ordenó nuevamente la notificación por conducto del Actuario Adscrito al Juzgado Laboral.
- Se desahogó la prueba de **inspección ocular, a cargo de la parte demandada**; en la cual se señaló que los apercebimientos serán decretados al momento de dictarse sentencia. Se ordenó una **diligencia para Mejor Proveer**, consistente en un requerimiento de información al Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Se señaló el día martes 28 de marzo de 2023 a las 12:30 horas, para que tenga verificativo la Audiencia de Juicio en su continuación.

**a) Imposibilidad de continuar Audiencia de Juicio.**

Tal y como consta en las diversas certificaciones que obran de foja 180 a 261, el Secretario Instructor dio cuenta la imposibilidad de fijar fecha y hora para la celebración de la continuación de la Audiencia de Juicio toda vez que se encontraba en trámite los oficios remitidos al Consejo de la Judicatura del Estado de Campeche para que designara Perito en las materias solicitadas.



"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.

#### III. Continuación de Audiencia de Juicio de fecha 07 de noviembre de 2024.

En la fecha mencionada se llevó a cabo el desahogo de la prueba pericial en materia de Grafoscopia, Documentoscopia y Dactiloscopia, a cargo de la licenciada Giralda Quiñones Flores, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo **por dando contestación**, de las posiciones, concluyéndose con su desahogo.

Mediante acuerdo de fecha 11 de febrero de 2025, se decretó el cierre de instrucción y se otorgó a las partes el plazo de cinco días hábiles para que formulen sus alegatos por escrito.

Con fecha 24 de abril de 2025, el Secretario Instructor recepcionó el escrito de alegatos formulados por la parte actora y se dio por precluido el derecho de la parte demandada para formular sus alegatos y se ordenó el dictado de sentencia.

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

#### CONSIDERANDO:

**I. COMPETENCIA.** Conforme a lo dispuesto en las fracciones XX y XXXI del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, en relación con lo establecido en la fracción XI del numeral 523, así como en el ordinal 529, en el primer párrafo del artículo 604 y en el primer párrafo del numeral 698, todos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en el Acuerdo General número 08/CJCAM/20-2021, del Pleno del Consejo de la Judicatura Local, expedido con fecha 11 de noviembre de 2020; este Juzgado Laboral es competente por razón de materia y territorio, para conocer de la demanda promovida por la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres en contra de Abarrotés la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V. y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez.

**II. FIJACION DE LA LITIS.** En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 07 de noviembre del 2022 a las 12:00, se establecieron como **puntos litigiosos**:

Por parte de la moral demandada **Abarrotés la Mexicanita de la 54 S.A de C.V.:**

- **El monto del salario diario y prestaciones extralegales.** La parte actora afirma haber percibido un salario diario de \$1,500.00 semanales, es decir \$214.28 diarios, así como las prestaciones extralegales siguientes: 1) bono de puntualidad, por la cantidad de \$500.00 semanales, 2) bono de despensa de \$230.00 semanales; generando un salario diario integrado de \$318.55. Por otro lado, la parte demandada señaló que percibía \$179.34 diarios, pagaderos de forma quincenal la cantidad de \$2,690.10, negando pagar prestaciones extralegales.
- **El horario de trabajo y jornada extraordinaria.** La parte actora afirmó laborar de las 07:00 a las 15:00 horas y de 17:00 a 21:00 horas, de lunes a sábado de cada semana o como se excepcionó la patronal de 07:00 a 15:00 horas de lunes a sábado, con el disfrute de su media hora de descanso y por consiguiente, al no laborar horas extras no tiene derecho al pago.
- **Adeudo de las prestaciones legales.** Aguinaldo y vacaciones correspondientes al año 2021 y proporcional del año 2022.
- **Despido.** Si la parte actora fue despedida injustificadamente el día 23 de febrero de 2022 a las 10:00 horas en su centro de trabajo o en su caso, el día 18 de febrero de 2022 previo al inicio de su jornada de trabajo, la parte actora renunció voluntariamente a su trabajo alegando estar embarazada y firmó su renuncia y finiquito.
- **Si la parte actora fue obligada a firmar diversos documentos en blanco.**

**Con relación al demandado Tito Sorense Martínez Gutiérrez:**

- Determinar la existencia de la relación de trabajo entre el actor y la patronal demandada

#### III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

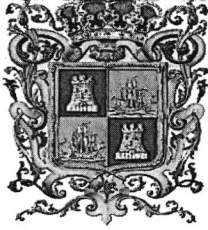
1. Por cuanto a la valoración de las pruebas ofrecidas por la parte actora admitidas en audiencia preliminar, se determina:

- a) **Confesional ofrecida en el inciso A, a cargo de la moral demandada Abarrotés la Mexicanita de la 54 S.A de C.,** desahogada en la audiencia de juicio favorece parcialmente a su oferente por las razones que se expondrán más adelante en la sentencia.
- b) **Confesional ofrecida en el inciso B a cargo de Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez,** desahogada en la audiencia de juicio, no favorece a su oferente pues el absolvente negó los hechos que le fueron preguntados aunado a las razones que se exponen.
- c) **Confesional ofrecida en el inciso C a cargo de los ciudadanos Maria Castillo y Rodrigo Enrique Herrera Rodríguez,** desahogada en la audiencia de juicio. No favorece a su oferente pues el absolvente negó los hechos que le fueron preguntados aunado a las razones que se exponen.
- d) **Inspección ocular ofrecida en inciso D,** misma que fue desahogada en audiencia de juicio. Favorece parcialmente a su oferente, ya que la parte demandada no exhibió los documentos señalados en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, pese a ser su obligación, las cuales fueron ofrecidas para acreditar los hechos y prestaciones laborales descritos en su demanda, razón por la cual se tienen presuntivamente ciertas los hechos objeto de prueba, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 828 en relación al 805 de la Ley Federal del Trabajo. En los considerandos de la sentencia se expone de manera particularizada las presunciones de la prueba.
- e) **La instrumental de actuaciones y Presuncional legal y humana.** Favorecen parcialmente a su oferente conforme a lo expuesto en las consideraciones de la presente sentencia.
- f) **Documental privada ofrecida en el inciso G,** consistente en una prueba de embarazo, favorece a su oferente para acreditar que al momento en que ocurrió el despido se encontraba embarazada, probanza que se otorga valor probatorio pleno debido a que la actora no fue inscrita ante el régimen obligatorio de la seguridad social.

2. Pruebas ofrecidas por la patronal demandada **Abarrotés la Mexicanita de la 54 S.A de C.V.:**

- a) **Confesional ofrecida en el numeral 1, a cargo de la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres.** No favorece a su oferente pues la actora negó los hechos que le fueron preguntados.
- b) **Documental privada ofrecida en el numeral 2,** consistente en escrito de renuncia de fecha 18 de febrero del 2022. Favorece parcialmente a su oferente por las razones que se explican en los considerandos de la presente sentencia.
- c) **Documental privada ofrecida en el numeral 3,** consiste en un finiquito de fecha 18 de febrero del 2022, favorece a su oferente. Favorece parcialmente a su oferente por las razones que se explican en los considerandos de la presente sentencia.





**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

- d) **Documental privada ofrecida en el numeral 4**, consistente en 4 recibos de pago de nómina, favorece a su oferente por las razones que se indican en la sentencia.
- e) **Documental pública ofrecida en el numeral 6**, consistente en el convenio de conciliación, favorece a su oferente por las razones expuestas.
- f) **Presuncional legales y humanas e Instrumental de actuaciones**, Favorecen parcialmente a su oferente conforme a lo expuesto en las consideraciones de la presente sentencia.
  - b) **Pruebas ofrecidas Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez:**
    - 1) **Confesional ofrecida en el numeral 1**, a cargo de la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torrez**. No favorece a su oferente pues la absolvente negó los hechos que le fueron preguntados.
    - 2) **Presuncionales legales y humanas**. Favorecen a su oferente conforme a lo expuesto en las consideraciones de la presente sentencia.
    - 3) **Instrumental de actuaciones**. Favorecen parcialmente a su oferente conforme a lo expuesto en las consideraciones de la presente 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 juzgar con perspectiva de género, debe implementarse el método de la jurisprudencia 22/2016 de la Primera Sala de rubro **ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, en toda controversia judicial, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestión de género impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

Con base a la metodología antes mencionada y de acuerdo a las constancias que integran los autos del presente expediente, advierte la existencia de actos de discriminación por razón de género debido al estado de gravidez en la cual se encontraba la parte actora conforme a la narrativa del punto 5 del escrito de demanda. Asimismo, la demandante manifestó que durante el tiempo de la vigencia de la relación laboral la patronal fue omisa en inscribirla ante el régimen obligatorio de la seguridad social.

Ahora bien, en el momento en que ocurrieron los hechos del despido la parte actora acreditó estar en estado de gravidez. Motivo por el cual requiere principal atención de esta Juzgadora pues se trata una mujer en situación de vulnerabilidad, la cual fue despedida de su trabajo conforme a los hechos expuestos en su demandada, aun cuando el patrón lo ha negado.<sup>1</sup>

Conforme al marco constitucional e internacional de protección a los derechos humanos, goza de una tutela especial bajo “*el principio de estabilidad reforzada o fuero de maternidad*”.<sup>2</sup>

Vista la materia de excepción opuesta por la patronal demandada, consistente en terminación voluntaria de la relación de trabajo mediante renuncia escrito y pago de finiquito aunado, así como temática de discriminación por embarazo, cometidos en contra de mujeres trabajadoras de su centro de trabajo, esta autoridad laboral, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 letra “b” de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como “Convención Belem Do Pará”, así como en lo dispuesto en la jurisprudencia 1ª./J.22/2016, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2011430, **procede a estudiar y resolver el presente juicio con perspectiva de género.**

Además, en el desahogo de la prueba de inspección ocular ofrecida por la parte actora, realizada en la Audiencia de juicio de fecha 18 de enero de 2023 a partir del minuto 13:09 la parte demandada en el uso de la voz únicamente reiteró y exhibió los documentos anexos a su contestación de demanda. Dentro de los documentos exhibidos no fue presentado 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 contenido en la fracción XXXI del artículo 132 de la legislación laboral, a pesar de estar obligado a exhibir por ser un documento que la ley dispone tener en forma obligada en términos de la fracción V del numeral 804 de la Ley Federal del Trabajo.

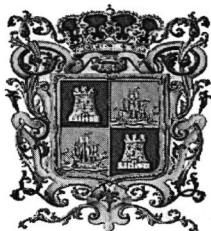
Ante la inexistencia de medidas eficaces para atender los casos de violencia y discriminación en el centro de trabajo demandado así como ante la carencia de la implementación del protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil indicado en el artículo 132 fracción XXXI con relación a los numerales 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo se genera la presunción de que el centro de trabajo es inseguro y, por ende, se permitió la comisión de los actos de hostigamiento laboral denunciados por la parte actora.

Al haber sido acreditada la discriminación por razón de género debido al estado de “gestación”, esta autoridad tiene el deber de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, tal y como lo señala el artículo 4 último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esta autoridad deberá analizar la excepción de terminación de la relación de trabajo con motivo de renuncia voluntaria bajo el estándar indiciario y, así como 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.

<sup>1</sup> Tesis I.110.T.17 L, en materia laboral, **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.** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 72, noviembre de 2019, Tomo III, p. 2439, registro digital 2020933.

<sup>2</sup> Tesis aislada III.30.T.23 L, en materia laboral, **TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO.** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, décima época, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, p.2271, registro digital 2006384.





"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.**

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

Como resultado del estudio acucioso y exhaustivo de los puntos litigiosos, los medios de prueba aportados por las partes, los cuales conforme al principio de inmediación del nuevo procedimiento laboral fueron estudiados a verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, y con fundamento en lo prescrito en los artículos 685, 840, 841, 842 y 48 de la Ley Federal del Trabajo se **declara fundada la acción de reinstalación y pago de salarios caídos ejercida por la actora Guadalupe del Rosario García Torres.**

La parte demandada se excepcionó negando el despido alegó que la parte actora firmó renuncia y recibió finiquito de su puesto de trabajo con 18 de febrero de 2022, para acreditar su defensa ofreció como prueba la Documental Privada 2 relativa al original de escrito de renuncia y Documental Privada 3 original de recibo de finiquito de fecha 18 de febrero de 2022.

Ahora bien, previo al análisis de la excepción opuesta por la demandada, esta autoridad analizando los hechos del caso en el cual se advierte la existencia de actos de violencia de género en materia laboral pues existen actos de hostigamiento y acoso como se expuso en el considerando IV de la presente sentencia, se procede a fijar la carga de la prueba en el presente juicio.

De los hechos expuestos líneas arriba, y dada la materia de excepción opuesta por la patronal demandada, resulta inaplicable el criterio jurisprudencial 142/2013<sup>3</sup> de la extinta Segunda Sala pues nos encontramos ante un hecho de despido discriminatorio por razón de género derivado de una trabajadora en periodo de lactancia. Lo anterior, con fundamento en el artículo 8 del Convenio 103 sobre la Protección de la maternidad, 2000 de la Organización Internacional del Trabajo de observancia obligatoria en términos del numeral 6 de la legislación laboral.

También cabe mencionar que, **corresponde a la parte demandada probar sus excepciones y defensas, especialmente por cuanto a desvirtuar la presunción de discriminación**, pues conforme 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, pues es el patrón quien está en mejor posición de probar los hechos, además 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:

- e) 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;

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. Asimismo, la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, 2019 relacionado al Convenio 190 de la OIT, apartado III Control de la Aplicación Vías de Recurso y Reparación y Asistencia punto 16 inciso e) establece lo siguiente: 16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como: e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales, normativa internacional que busca establecer un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, refiere **que la carga de la prueba corresponde al empleador.**

De manera que, **la carga de prueba corresponde a la parte demandada para demostrar sus excepciones y defensas.**<sup>4</sup> El presente juicio es diverso al penal, por consiguiente, aplica la reversión de la carga de la prueba.

En el presente procedimiento, las personas morales demandadas no cumplieron con su carga probatoria pues, conforme a las pruebas exhibidas y desahogadas en las audiencias de juicio, pues como se expuso en el CONSIDERANDO IV de la presente sentencia quedó acreditado de manera indiciaria que el centro de trabajo es inseguro debido al incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en el centro de trabajo como lo es la implementación del protocolo indicado en el numeral 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la propia persona moral Abarrotes la Mexicanita S.A. de C.V. patrona en el desahogo de la prueba confesional en la audiencia de fecha 18 de enero de 2023, reconoció que su representada no inscribió a la trabajadora ante el régimen obligatorio de la seguridad social como a continuación se transcribe:

**Jueza: ¿Su representada otorgó seguridad social a la parte actora?**

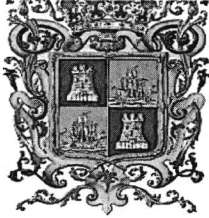
Respuesta: No señoría

Ante el reconocimiento expresado del otorgamiento del derecho de seguridad social cuyo debe se encuentra en el numeral 2 de la legislación laboral, es evidente que, la parte actora se encontraba en estado de vulnerabilidad ante su condición de embarazo.

Si bien como resultado del desahogo de la prueba de ratificación de contenido y firma del escrito de renuncia de data 18 de febrero de 2022, la ciudadana GUADALUPE DEL ROSARIO GARCIA TORRES negó la firma y el contenido, esta autoridad procedió a admitir y desahogar la prueba pericial en documentoscopia, grafoscopia y documentoscopia, designando como perita del Juez a la Maestra Giralda Quiñonez Flores. Probanza necesaria para la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos. Dicha prueba tuvo su celebración en la Audiencia de juicio de fecha 07 de noviembre de 2024, en ella la especialista designada por esta Jueza, conforme a lo dispuesto en el numeral 824 de la Ley Federal del Trabajo, rindió dictamen.

<sup>3</sup> Jurisprudencia 142/2013, en materia laboral, **RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECIÓN**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, Libro XXV, octubre de 2013, Tomo 2, p. 1211, registro 2004779.

<sup>4</sup> Tesis I.110.T.17 L, en materia laboral, **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**. Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 72, noviembre de 2019, Tomo III, p. 2439, registro digital 2020933.



**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

El dictamen en comento, fue exhibido en Audiencia de fecha 07 de noviembre de 2024, donde la perita, ante la Jueza Laboral, dio inicio a la exposición del dictamen, proyectándose imágenes de los estudios realizados a los documentos.

Posteriormente, la experta concluyó que la firma es atribuida a la trabajadora; que la escritura del texto fue puesta de su puño y letra, siendo que tanto en el finiquito como en la renuncia exhibidas no se determinó respecto a la atribución de la huella dado que no fue solicitado. La perita refirió que no puede determinar existencia de posible abuso de espacios en blanco en las referidas pruebas dado que no existe cruzamiento de trazos, es decir que el texto impreso a computadora no fue sobrepuesto posteriormente al mano escrito y a la huella dactilar.

No obstante, para poder determinar la procedencia o no de la excepción de renuncia de la patronal demandada, es importante considerar que, la **RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE**<sup>5</sup>, o sea, para tener por cierta, válida o verdadera una renuncia, **debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable** de modo tal que, no quede lugar a dudas la manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decida poner fin a la relación laboral. Además, en el nuevo sistema de justicia laboral para decretar la validez de una renuncia, conforme al principio de realidad los tribunales laborales debemos analizar la verosimilitud de la renuncia, tomando en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador, como pueden ser: antigüedad, puesto, edad, preparación, solvencia económica y pago de finiquito.<sup>6</sup>

En ese sentido, aunque la parte demandada haya exhibido el escrito de renuncia de fecha 22 de febrero de 2022, del descubrimiento probatorio acaecido en las audiencias de juicio, especialmente de las confesionales así como de las propias manifestaciones de la parte demandada plasmadas en su contestación las cuales constituyen confesiones expresas y espontáneas se generan elementos que ponen en duda de que se trate de una manifestación unilateral de la voluntad de la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres para poner fin a la relación de trabajo.

Estos elementos que ponen en duda su eficacia probatoria son los siguientes:

En **primer término**, encontramos que la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres, en su escrito de réplica manifestó que jamás renunció a la relación de trabajo y tildó de apócrifa el escrito de renuncia, solicitando desde ese momento su nulidad. Dicha manifestación, constituye un primer indicio de que esa terminación de la relación laboral no fue voluntaria.

En **Segundo término**, acorde al principio de inmediatez, en la audiencia de fecha 18 de enero de 2023, al desahogarse la ratificación de contenido y firma relativo al escrito de renuncia de fecha 18 de febrero de 2022, pudo constatar que parte actora bajo protestad de decir verdad negó conocer el contenido del documento.

Es un hecho conocido e incluso formó parte de la exposición de motivos de la reforma constitucional en materia laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 2017, que existen malas prácticas en las empresas en las cuales se condiciona la contratación con la suscripción de hojas en blanco, motivo por el cual se estableció como una actuación notoriamente improcedente del artículo 48 bis de la Ley Federal del Trabajo vigente. Por tanto, acorde a lo prescrito en los artículos 830 y 831 de la citada legislación, del contexto histórico de la reforma laboral la renuncia perfeccionada a través de una prueba pericial por sí misma es insuficiente para demostrar su validez.

Es importante señalar que, aun cuando quedó demostrado en el dictamen pericial que el nombre fue puesto de puño y letra, la firma y la huella dactilar fue puesta por la parte actora Guadalupe del Rosario García Torres, dicho descubrimiento resulta irrelevante por los motivos expuestos con antelación, pues conforme al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan establecido en el numeral 685, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esta juez laboral tiene el deber de atender a dicho principio, es decir, debe privilegiar la verdad. Y la verdad descubierta en el procedimiento ordinario que nos ocupa, es que la parte actora Guadalupe del Rosario García Torres escribió su nombre, firmó y colocó su huella en los documentos, y la demandada aprovechándose de su buena fe y sus condiciones personales, especialmente de su condición de mujer trabajadora en estado de gestación, a la cual no le fue otorgada su seguridad social como lo reconoció en forma expresa la persona moral patrona.

En **tercer término**, la renuncia de fecha 18 de febrero de 2022 carece de eficacia probatoria para desvirtuar el despido como acto discriminatorio, pues no resulta creíble ni lógico que la trabajadora renuncie de forma espontánea o libre a diversos beneficios económicos, laborales y de seguridad social, en perjuicio de su propia subsistencia y la de su hijo, que los dejarían desprotegidos en caso de una eventualidad médica derivada de su estado de gravidez, pues la misma carece de razones, motivos y circunstancias particulares de esa decisión, que permitan establecer la voluntad unívoca y libre de la trabajadora.<sup>7</sup>

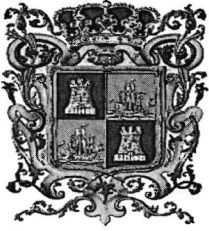
En cuarto lugar, ninguna de las pruebas ofrecidas por la patronal demandada acredita que la renuncia fue libre y espontánea, esto es, no existen elementos de convicción adicionales que hagan presumir la voluntad de su suscripción.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Jurisprudencia I.6o.T. J/19, en materia laboral, **RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, décima época, Libro 7, junio de 2014, T. II, página 1467, registro: 2006678.

<sup>6</sup> Jurisprudencia XVII.3o.C.T. J/1 L, en materia laboral, **RENUNCIA. CONFORME AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, LOS TRIBUNALES LABORALES DEBEN ANALIZAR SU VEROSIMILITUD, TOMANDO EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DEL CASO Y LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, septiembre de 2023, Tomo V, p. 5230, registro 2027272.

<sup>7</sup> Tesis I.14o.T.23 L, en materia laboral, **RENUNCIA LISA Y LLANA. CARECE DE EFICACIA PROBATORIA PARA DESVIRTUAR EL DESPIDO, CUANDO LA TRABAJADORA EMBARAZADA ALEGA QUE LA FORMULÓ EN VIRTUD DE UN ACTO DISCRIMINATORIO DERIVADO DE ESA CONDICIÓN**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, décima época, Libro 65, abril de 2019, Tomo III, p. 2110, registro digital: 2019644.

<sup>8</sup> Jurisprudencia 96/2019, en materia laboral, **TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA**. Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro digital 2020317.



“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.

Conforme a las circunstancias acreditadas en caso que no ocupa en relación al principio de objetividad y aplicando la jurisprudencia 14/2023 de la Segunda Sala, con registro 2026355, esta Jueza determina que no existen elementos que demuestren de manera fehaciente e indubitable que la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres haya expresado su voluntad o deseo de terminación la relación de trabajo para con las demandadas. Por el contrario, existen elementos que demuestran que su voluntad estaba ofuscada de tal manera que aceptó firmar los documentos consistentes en: escrito de renuncia de fecha 18 de febrero de 2022 y el recibo de finiquito de 18 de febrero de 2022.

Por tanto, conforme a un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada acorde a lo establecido en los numerales 840 y 841 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el principio de juzgar con perspectiva de género esta autoridad declara la nulidad de los documentos escrito de renuncia de fecha y escrito de renuncia de fecha 18 de febrero de 2022 y el recibo de finiquito de 18 de febrero de 2022 por cuanto a la voluntad de la suscriptora. En consecuencia, no se le puede otorgar valor probatorio.

#### V. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE LOS DEMANDADOS ASÍ LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL DEL ACTOR PARA CON LOS DEMANDADOS PERSONAS FÍSICAS.

En la audiencia preliminar de fecha 7 de noviembre de 2022, quedó establecida como hecho controvertido determinar la existencia de la relación de trabajo entre la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres y la persona física demandada Tito Sorense Martínez Guerrero.

**Se declara** la ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres y la persona física demandada Tito Sorense Martínez Guerrero. Lo anterior conforme a lo siguiente:

Del testimonio de escritura pública Tomo 262, volumen “B”, folio 183, acta número 1898, de fecha 1° de diciembre de 2020, pasada ante la fe pública del Abogado Luis Silverira Cuevas, Notario Público número 8, se observa que el ciudadano Tito Sorense Martínez Guerrero ostenta el cargo de Administrador Único de la persona moral demandada. Ahora bien, atento a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, la persona física que ostenta tal carácter, funge como representante patronal, por lo que se concluye que es únicamente la persona moral la que se encuentra sujeta al vínculo laboral. Motivo por el cual no se acredita la existencia de la relación de trabajo.

**En consecuencia, se absuelve al demandado Tito Sorense Martínez Guerrero de las prestaciones reclamadas por la parte actora.**

#### VII. CONDENA DE REINSTALACIÓN.

Se condena a la parte demandada a REINSTALAR a la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres** en su puesto de trabajo como Encargada en el centro de trabajo ubicado en calle Costa Rica No. 11, entre calles Circuito Baluartes y calle Chihuahua, colonia Santa Ana C.P. 24050, en esta ciudad, conforme a las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo y las acreditadas en el presente juicio, siendo estas las siguientes:

- Jornada de trabajo: Diurna, la cual deberá ajustarse a lo establecido en los artículos 59, 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, con dos horas de descanso para tomar alimentos de lunes a sábado.
- Día de descanso: domingo.
- Es importante precisar que, al momento de reinstalar a la parte actora deberá pagar como salario base el salario mínimo vigente publicado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo (CONASAMI). De efectuarse la reinstalación en el presente año deberá pagar la cantidad de \$278.80. Asimismo, deberá integrar las comisiones que se generen con motivo de la prestación de los servicios.
- Las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de percibir superiores a la misma.

#### VIII. MEDIDA DE REPARACIÓN.

Para evitar la revictimización de la actora y además que se sigan cometiendo actos de discriminación en el centro de trabajo, en el desempeño de sus labores para con la demandada y a fin de **garantizarle un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia**, establecido en el artículo 3 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo se ordena a la parte demandada establecer medidas administrativas al interior de la como las siguientes:

##### 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. Cabe mencionar que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contiene programadas de capacitación a distancia (PROCADIST) cuyos cursos disponibles son: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e [Introducción a la NOM-035-STPS-2018](#), los cuales son gratuitos.
- d) Deberá acreditar ante esta autoridad su plantilla de personal ha tomados los cursos de capacitación el Procadist: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e [Introducción a la NOM-035-STPS-2018](#), los cuales son gratuitos. Para ello deberá exhibir la constancia de acreditación del curso que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

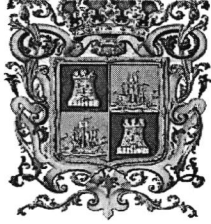
##### B. Medida reparatoria con carácter disuasorio

Como medida reparatoria 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.<sup>9</sup>

En el caso que nos ocupa se advirtió el incumplimiento a la norma oficial Mexicanita denominada NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo, así como de violación a

<sup>9</sup> Tesis 1a. XXXV/2015, en materia administrativa, 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, Primera Sala, décima época, registro digital: 2008309.





**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

condiciones generales del trabajo de las mujeres, dese vista a la Inspección Federal del Trabajo con sede en el 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.

**C. Medida de compensación.**

En el presente caso quedó acreditado que la ciudadana **Guadalupe del Rosario García Torres** no fue inscrita ante el régimen obligatorio de la seguridad social, tal y como fue confesado por la patronal demandada en la audiencia de juicio de fecha 18 de enero de 2023 así como a través del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social mediante oficio 049001/400'100/555-Lab/2023 de fecha 10 de octubre de 2023, que obra a fojas 206 cuyo contenido señaló: "Se realizó la búsqueda en el Sistema Integral de Derechos y Obligaciones (SINDO), No se tiene relación obrero-patronal entre la C. García Torres Guadalupe del Rosario y los patrones mencionados", documento al cual se le otorga pleno valor probatorio por tratarse una documental pública.

En ese sentido, al haber sido privada de su empleo así como de la protección de los derechos del seguro de maternidad, que comprende diversas prestaciones en dinero y en especie, entre las cuales se encuentra la atención médica durante el embarazo, parto y puerperio, en el momento en el cual se encontraba más vulnerable, es decir, durante sus primeros meses de embarazo, transgrediéndose sus derechos fundamentales establecidos en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 46, 47, 48 y 49 del Convenio Número 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); 170, fracciones II y V, de la Ley Federal del Trabajo; 84, fracción I, 85, 88 y 94, fracciones I y II, de la Ley del Seguro Social.

En otras palabras, no sólo fue privada de su fuente de ingresos, sino que, además, al no haber sido dada de alta ante el régimen obligatorio de la seguridad social fue privada del disfrute de los derechos del seguro de maternidad, el cual contiene prestaciones en especie y en dinero (artículo 101 LSS).

Dentro de las prestaciones en especie acorde al numeral 94 de la Ley del Seguro Social se encuentra:

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;
- III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y
- IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

De las prestaciones en dinero contenidas en el numeral 101 de la Ley del Seguro Social el cual establece: "La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo". El subsidio es un pago económico que reemplaza al salario de la persona trabajadora cuando ésta se encuentra bajo licencia médica y por ende no pueda trabajar.

Como puede observarse, la actora fue privada de la atención médica en su periodo de gestación, parto y puerperio, así como el otorgamiento de subsidios, pues al no haber generado semanas de cotización con motivo de la omisión de su inscripción luego entonces, existió impedimento legal para generar el derecho a su otorgamiento y disfrute.

En ese sentido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 fracciones III y VII de la Ley General de Víctima se condena a la demandada a compensar los perjuicios, y pérdidas económicamente generadas como consecuencia de la omisión de inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad mencionados en párrafo anteriores, mediante el pago de los gastos erogados para sufragar la atención médica durante su embarazo, parto o puerperio así como el importe de los salarios correspondientes al periodo de licencia por maternidad que debió percibir.<sup>10</sup>

Por cuanto al importe de los gastos médicos erogados, con fundamento en el numeral 847 de la Ley Federal del Trabajo se ordena la apertura de incidente de liquidación para su cálculo, pues en autos no existen elementos para su determinación.

Por cuanto al importe de los subsidios que la parte actora no percibió, acorde al primer párrafo del artículo 101 de la Ley del Seguro Social, dispone que la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Al respecto, para el caso que nos ocupa, se condena a la parte demandada a pagar a la trabajadora el importe de 15,064.56, correspondiente al pago de 84 días de salarios por concepto de compensación por el periodo de licencia médica que no disfrutó por la omisión mencionada, a razón de \$179.34, salario diario acreditado en el presente juicio.

**V. DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO BASE.**

**5.1 Análisis del salario base de la condena.**

La parte actora en su escrito de demanda afirmó percibir un salario de \$1,500.00 semanales, es decir \$214.28 pesos diario, de igual forma manifiesta que percibía un salario diario integrado conformado por bono de puntualidad de \$500.00 semanales, correspondiendo \$71.42 diarios y un bono de despensa de \$230.00 semanales, correspondiendo \$32.87 diarios, dando un total integrado de \$318.55 pesos, por el contrario la parte demanda manifiesta que el salario percibido por el actor era de \$2,690.10 quincenales, es decir \$179.34 diarios, negando el pago de las prestaciones extralegales manifestadas por el actor.

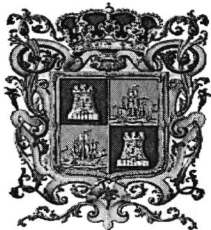
En razón de lo anterior, dado que el salario diario integrado se conforma por prestaciones extralegales y es necesario determinar los hechos que comprueben que la parte actora le correspondía el pago de dichas prestaciones extralegales, además de establecer el salario que la parte actora percibía como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

**5.1 Bono de puntualidad y bono de despensa.**

Se declara improcedente la reclamación de la parte actora para efecto de reconocer e integrar al salario la prestación extralegal citada en la demandada, pues no se acreditó su existencia conforme a lo siguiente:

En ese tenor, mediante las pruebas ofrecidas por la parte demandada en el numeral 4 consisten en cuatro recibos de nómina firmados por la actora, se puede observar que en dichos recibos la hoy actora solo percibía un salario neto de \$2,690.10, es decir \$179.34 pesos diarios, por otra parte la prueba fue objetada por la parte actora en la réplica y por tanto se solicitó su perfeccionamiento en audiencia de juicio, asimismo durante la audiencia de juicio de fecha 07 de noviembre del 2024 se llevó a cabo el perfeccionamiento de la prueba mediante el desahogo de la prueba pericial a cargo de maestra Giralda Quiñones Flores, el cual la perito una vez hecho el análisis sobre los recibos de nómina firmados por la actora, se llega a la

<sup>10</sup> Tesis VI.1o.T.3 L, en materia laboral, **GASTOS MÉDICOS EROGADOS POR EMBARAZO, PARTO Y PUERPERIO. CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PROCEDE SU PAGO CUANDO NO QUEDE DEMOSTRADO QUE EL PATRÓN INSCRIBIÓ A LA TRABAJADORA EN EL SEGURO SOCIAL**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, materia laboral, registro digital: 2024841.



"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.

conclusión de que dichos documentos no presenta indicios de alteración y por tanto son considerados completamente originales.

En ese sentido, a través del perfeccionamiento de la prueba consistente en los 4 recibos de nómina se logra determinar que la parte actora percibió lo manifestado por la patronal dado que era la obligación de la parte actora demostrar el haber percibido dichas prestaciones extralegales, en consecuencia, **en término de los artículo 84 y 89 de la Ley Federal del trabajo, el monto para calcular las prestaciones de la sentencia para efecto de la condena será de acuerdo al monto del salario diario base de \$179.34 pesos diarios.**

#### VI. CUANTIFICACIÓN DE LOS SALARIOS VENCIDOS E INTERESES MENSUALES DEL 2%.

##### 6.1. 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 **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**, al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 23 de febrero del 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 -23 de febrero del 2022- al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 3 años y 9 meses.

Por los 365 días que corresponden al año de salarios vencidos, a razón de \$179.34 que es salario diario base percibido por la actora le corresponde a la parte actora el importe de **\$65,459.10**

##### 6.2 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 (450 x \$179.34), el cual arroja un total de \$80,703.00. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$1,614.06**

La cantidad de **\$1,614.06** 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 33 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$53,263.98**

#### VII. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Se absuelve del pago de la prima de antigüedad, tomando en consideración que la relación de trabajo entre la parte actora y la demandada no ha concluido, vista la procedencia de la acción de reinstalación, por lo que no se surte ninguno de los supuestos que establece el numeral 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Al haber sido declarada la justificación del despido se condena a **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez** a reconocer al ciudadano Daniel Abraham Jiménez Rodríguez, la antigüedad de la trabajada a partir del día 12 de enero del 2023, fecha en que la fue injustificadamente despedido, a la fecha en que la sea Reinstalada en su puesto de trabajo. Sustenta lo anterior la jurisprudencia 66/2020, de la Segunda Sala, en materia laboral, décima época, registro digital 2022837, de rubro **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** y criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que es procedente el pago de la prima de antigüedad si se determina la antigüedad de la parte trabajadora, siempre que se demuestre la existencia del despido o la rescisión del vínculo laboral.<sup>11</sup>

#### VIII. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS

##### 8.1. Pago de vacaciones y prima vacacional del 25%.

Con motivo de la procedencia de la acción de Reinstalación, respecto al pago de las vacaciones correspondiente al penúltimo y último año, así como las que se sigan generando hasta el cumplimiento de la sentencia, éste se encuentra inmerso en los salarios vencidos e intereses mensuales.<sup>12</sup>

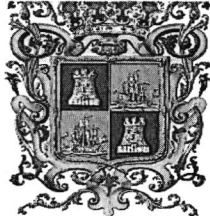
Como se ha mencionado, las vacaciones generadas durante la secuela procesal están inmersas en los salarios vencidos e intereses mensuales. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la prestación de prima vacacional.

Es menester citar que, al ser el salario diario base acreditado por la parte demandada es inferior al salario mínimo vigente en el segundo, tercero y cuarto año de prestación de servicios en el cual se generó el derecho al pago de la prima vacacional, esta autoridad procederá a calcular su pago acorde al salario mínimo publicado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Ahora respecto al penúltimo, último y los generados durante la tramitación del juico, 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:

<sup>11</sup> Jurisprudencia 66/2020, en materia constitucional, 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, Segunda Sala, décima época, registro 2022837, 12 de marzo de 2021.

<sup>12</sup> Jurisprudencia 142/2012, en materia laboral, **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro 2002097, 26 de septiembre de 2012.



**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

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 del trabajador demandante.

Por tal motivo, esta autoridad procede a calcular el monto en la forma siguiente:

Años	Días	Monto	Prima vacacional del 25%
Primer año de prestación de servicio (2022)	6	\$179.34	\$1,076.04
Segundo año de prestación de servicio (2023)	14	\$207.44	\$2,904.16
Tercer año de prestación de servicio (2024)	16	\$248.93	\$3,982.88
Cuarto año de prestación de servicio (2025)	18	\$278.80	\$5,018.40
<b>TOTAL:</b>			<b>\$12,981.48</b>

Se condena a las personas morales demandadas a pagar a la parte actora la cantidad de **\$12,981.48** por concepto de prima vacacional adeudada correspondiente al primer y segundo año de prestación de servicios; sin perjuicio de las que se sigan hasta el cumplimiento de la sentencia

**8.2. Pago de aguinaldos reclamados.**

Respecto a la prestación reclamada se declara procedente. 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.

Por cuanto a los aguinaldos reclamados por la parte actora, esta manifiesta el pago de los aguinaldos generados durante la tramitación de presente juicio, además de los aguinaldos del año 2021 y parte proporcional del año 2022, dado que parte demandada solo demostró haber otorgado la parte proporcional del aguinaldo correspondiente al año 2021, se declara procedente el pago de los aguinaldos correspondiente al año 2022 y los demás generados durante la tramitación del juicio.

Es menester citar que, al ser el diario acreditado en el juicio es inferior al salario mínimo vigente en el año en el cual se generó el derecho al pago de la prima vacacional, esta autoridad procederá a calcular su pago acorde al salario mínimo publicado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Ahora correspondiente al aguinaldo al penúltimo, último año de servicio y los generados durante la tramitación del presente juicio, quedan de la siguiente manera:

Año	Días	Salario	Total
2022	15	\$179.34	\$2,690.10
2023	15	\$207.44	\$3,111.60
2024	15	\$248.93	\$3,733.95
2022	15	\$278.80	\$4,182.00
<b>TOTAL</b>			<b>\$13,717.65</b>

Se condena a la parte demandada al pago de la cantidad de **\$13,717.65** por concepto de aguinaldos, en los términos antes mencionado.

**8.3. Prestación reclamada, consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados.**

Se declara improcedente el pago de la indemnización reclamada consistente en el pago de 20 días por cada año de servicios.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 49<sup>13</sup> primer párrafo establece cinco excepciones a la obligación que el patrón tiene de reinstalar al trabajador, cuando éste logra comprobar que el despido fue injustificado. Ahora bien, del contenido de dicho precepto encontramos tres elementos importantes para determinar la procedencia de la acción:

- 1) Que la acción ejercitada sea la Reinstalación.
- 2) Que se haya acreditado que el despido fue injustificado.
- 3) Que los solicite el patrón.

En el caso que nos ocupa, aun cuando la parte actora ejerció la acción de Reinstalación y el despido fue justificado, ello no es suficiente para poder condenar la prestación reclamada, pues ante la omisión de dar contestación a la demanda, evidentemente no existe solicitud expresa del patrón para que se exima de Reinstalar al trabajador en caso de condena. De modo que, aun cuando quedó acreditado que el despido es injustificado, no opera la procedencia de su acción de pago de la indemnización del artículo 49 de la ley laboral, por no encontrarse en las hipótesis señaladas en dicho numeral. En tal sentido, se absuelve a los demandados de su pago.

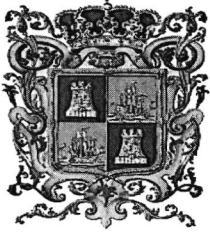
**8.4. Nulidad de documento reclamado en el capítulo de prestaciones.**

Toda vez que, la afirmación de la parte actora consistente en que cualquier documento, que bajo el formato o esquema de pagare, renuncia, o pagos de finiquitos, o acta realizada por el demandado, la parte actora manifiesta nunca haber firmado los documentos mencionados con anterioridad, es un hecho admitido con motivo de la omisión de dar contestación a la demandada, y se realiza un apercibimiento dictado por la Secretaria Instructora, sin que existe prueba que lo contradiga. De conformidad con lo establecido en el numeral 5 de la Ley Federal del Trabajo, se declara la nulidad a los documentos mencionados por la parte actora que en su perjuicio del actor se hubiere realizado.

<sup>13</sup> **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:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- 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;
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el trabajo del hogar, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.





"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.

#### 8.5. Por cuanto a la prestación 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 a las demandadas Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V. y Tito Sorente Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez, procedan a dar de alta de manera retroactiva ante el régimen obligatorio de la seguridad social al ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres a partir del día 13 de octubre del 2021, fecha en que dio inicio la relación de trabajo al día en que fue despedido -23 de febrero del 2022-. La inscripción deberá realizarse a razón del salario diario base acreditado en el presente juicio con un monto de \$179.34 pesos diarios.

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.<sup>14</sup>

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.

#### 8.6. Salarios devengados y no pagados.

Por cuanto al reclamo de los salarios devengados correspondientes a la quincena del 14 al 22 de febrero del 2022 se declara procedente su pago.

El numeral 804, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo señala la temporalidad de un año, como periodo obligatorio para que el patrón conserve y exhiba en juicio los documentos enunciados en dicho precepto. El reclamo efectuado por las personas trabajadoras se encuentra dentro de la temporalidad fijada en citado numeral, razón por la cual se genera en favor de la parte actora la presunción legal consistente en que el patrón admitió que no le cubrió el pago de sus salarios por el periodo descrito.

Conforme a los periodos señalados, quedo como hecho admitido que la parte demanda adeuda al trabajador los días laborados y no pagado correspondientes al periodo del 14 al 22 de febrero del 2022, es decir, **8 días total**, además que dicho pago se realizara en razón de salario diario base de \$179.34 acreditado en la presente sentencia y no de acuerdo al monto manifestado por el actor en su escrito de demanda, dado que la cantidad proporcionada va de acuerdo al salario diario que el actor no acredita.

En consecuencia, se condena a la patronal demandada a pagar a la parte actora la cantidad de **\$1,434.72**, dicho monto se obtiene al multiplicar el salario diario base de \$179.34 por los 8 días laborados y no pagados.

#### 8.7. Días de descanso obligatorio.

Con relación al inciso m) del capítulo de prestaciones del escrito inicial de demandada en el cual la parte actora reclama el pago de días de descanso obligatorio, específicamente de los días 20 de noviembre y 25 de diciembre del 2021 y a su vez los días 1 de enero y 5 de febrero del 2022, mismas que se encuentran plasmadas en el numeral 74 de la Ley Federal de Trabajo, ahora bien, de los autos del presente expediente y debido a que la parte demandada no ofreció prueba idónea para desacreditar lo manifestado por la actora se da por cierto que la parte actora trabajo las citadas fechas, en consecuencia resulta procedente condenar el pago de los días de descanso obligatorio.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 de la legislación laboral, en caso de que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso obligatorio el patrón estará obligado a pagar al trabajador, independientemente de su salario, un salario doble por el servicio prestado.

Por concepto de pago de los días de descanso obligatorio **correspondiente al año 2021** le corresponde la cantidad de **\$1,076.04**, dicho importe se obtiene al multiplicar el salario base acreditado en el juicio de **\$179.34** por 2 y sumándole un salario más lo que da un total de **\$538.02**, dicho resultado es el correspondiente a pagar por día, dado que la parte actora trabajo 2 días de descanso obligatorio dicha cantidad debe ser multiplicado por 2 dando un resultado de **\$1,076.04**

Por concepto de pago de los días de descanso obligatorio **correspondiente al año 2022**, le corresponde la cantidad de **\$1,076.04** dicha cantidad es igual en razón de que la parte actora trabajo la misma cantidad de días en el año ya mencionado (1 de enero y 5 de febrero del 2022)

Se condena a los demandados **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A de C.V. y Tito Sorente Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez.**, al pago de 4 días de descanso obligatorio, correspondiente a un total de **\$2,152.08** (son: dos mil ciento cincuenta y dos pesos 100/00 M.N.).

#### 8.8. Jornada Extraordinaria Reclamada.

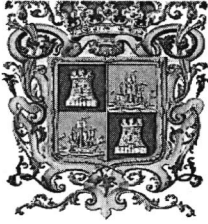
Se declara procedente la acción, señalada en el del capítulo de prestaciones conforme a las siguientes consideraciones:

##### A). Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirma que laboró de las 07:00 a las 15:00 y después de las 17:00 a las 21:00 horas de lunes a sábado de cada semana, con domingo como día de descanso. El horario señalado por la parte actora se tuvo como un hecho admitido en términos del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, además no existe prueba en contrario pues los patrones demandados fueron omisos en ofrecer prueba en contrario, esto es, se le tuvo por cierta la jornada de trabajo.

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 784 fracción VIII de la legislación laboral, encontramos la existencia del principio de división de cargas probatorias cuando se trate de jornada extralegal, pues por una parte la ley de la materia dispone que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador en la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria,

<sup>14</sup> **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



**Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.**

cuando ésta no excede de nueve horas a la semana. Lo que significa que a partir de la décima hora extra laborada, corresponde a la actora demostrarlo.<sup>15</sup>

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

En audiencia preliminar de fecha 07 de noviembre del 2022 quedo como punto de Litis el determina si la parte actora laboro o no la jornada extraordinaria, en razón de que la parte demandada no ofreció prueba alguna para desacreditar lo manifestado por la parte actora pues eso resulta favorable a la demandante por lo cual queda admitido 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.

Conforme a lo dispuesto en el numeral 873-A de la legislación laboral, la falta de prueba que desvirtúe lo manifestado por el actor genera la presunción legal consistente en la admisión del hecho consistente en ser cierto el hecho, siempre que no sea contrarios a lo dispuesto por la ley. Acorde a dicha disposición, al analizar el reclamo relacionado con la temporalidad del pago reclamada por la parte actora, éste se encuentra dentro del plazo fijado en el numeral 804 de la ley laboral, relativo al último año de prestación de servicios, periodo de tiempo en el cual el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos ahí enunciados. Por esta razón, la presunción consistente en que la trabajadora demandante laboró nueve horas extras semanales, al no ser contraria a la ley laboral se tiene por cierto.

Los patrones demandados tenían la obligación de desvirtuar tal reclamo pues es su carga probatoria. Sin embargo, no lo demostró, en consecuencia, 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 este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 404 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 base de \$179.34, 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 \$22.41.

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, \$22.41 más \$22.41, siendo un total de \$44.82 por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$44.82, multiplicado por las 404 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de \$18,107.28.

**Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$18,107.28 a pagar a la parte actora la cantidad mencionada por concepto de jornada extraordinaria correspondiente a 468 horas extras laboradas y no pagadas en el último año de prestación de servicios.**

**C. 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. Por tanto, no existen elementos suficientes para demostrar que efectivamente laboró más de diez horas extras semanales.

**Se absuelve a los demandados Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A de C.V. y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorense Martínez por el pago de concepto de horas extras.**

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 fin de vigilar el cumplimiento de la sentencia, deberá comunicar a la parte actora 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.

**RESUELVE**

**PRIMERO:** La ciudadana Guadalupe del Rosario García Torres, acreditó parcialmente sus acciones. Los demandados **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez** no justificaron sus excepciones.

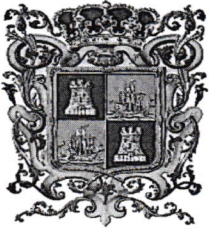
**SEGUNDO:** Se condena a los demandados **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez** a **Reinstalar** a la parte actora en sus respectivos pues de trabajo, así como al pago de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

**TERCERO:** Se concede a los demandados **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez**, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

**CUARTO:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 742 bis de la Ley Federal del Trabajo, notifíquese la sentencia por medio del buzón electrónico a la **parte actora** y a los demandados **Abarrotes la Mexicanita de la 54 S.A. de C.V y Tito Sorense Martínez Gutiérrez y/o Tito Sorete Gutiérrez** por medio de estrados o boletín electrónico. En términos del numeral 3 Ter fracción VII de la Ley Federal del Trabajo se corre traslado de la sentencia emitida en el presente juicio, de manera que puede comparecer a las instalaciones del juzgado laboral en horario hábil a fin de que se entregue copia de la misma.

**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

<sup>15</sup>**Tesis (J):** 2a./J. 68/2017 (10a.), **TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012.** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, junio de 2017, Tomo II, p. 1409, registro digital 2014586.



"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.**

Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche, se hace saber a los intervinientes en los procesos que se tramiten 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 LA MAESTRA ANDREA ISABEL GALA ABNAL SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN INTERINA 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 noviembre del 2025.**

**Licenciado Martín Silva Calderón**  
 Actuario y/o Notificador



**PODER JUDICIAL DEL ESTADO**  
 LIBRE Y SOBERANO DE CAMPECHE

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

**NOTIFICADOR**