



NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO

JUICIO LABORAL.
EXPEDIENTE NÚMERO: 334/22-2023/JL-I.

- Ruta 66 (parte demandada).
- Filiberto Chávez Sandoval (parte demandada).
- Juan Carlos Wong Guemes (parte demandada).

En el expediente número 334/22-2023/JL-I, relativo al Procedimiento Ordinario Laboral, promovido por Ismael Hernández Cáceres en contra de 1) Ruta 66, 2) Filiberto Chávez Sandoval y 3) Juan Carlos Wong Guemes; con fecha 31 de enero del 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; A TREINTA Y UNO DE ENERO 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 334/22-2023/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por el Ciudadano Ismael Hernández Cáceres, en contra de 1) Ruta 66; 2) Filiberto Chávez Sandoval; y 3) Juan Carlos Wong; ejercitando la acción de reinstalación, con motivo del despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 334/22-2023/JL-I. Mediante proveído de fecha 17 de agosto de 2023, el Secretario de Instrucción Interino dictó Auto de Radicación mediante el cual ordena emplazar a juicio a las personas morales demandadas.

1. Presentación y admisión de demanda.
Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 02 de junio de 2023, el ciudadano Ismael Hernández Cáceres, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de 1) Ruta 66; 2) Filiberto Chávez Sandoval; y 3) Juan Carlos Wong; ejercitando la acción de reinstalación, con motivo del despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 334/22-2023/JL-I. Mediante proveído de fecha 17 de agosto de 2023, el Secretario de Instrucción Interino dictó Auto de Radicación mediante el cual ordena emplazar a juicio a las personas morales demandadas.

2. Emplazamiento. Tal y como consta de la cédula de notificación y razones de notificación de fecha 14 de noviembre de 2023, las demandadas 1) Ruta 66; 2) Filiberto Chávez Sandoval; y 3) Juan Carlos Wong; fueron emplazadas al presente juicio como obra a fojas 31 y 32 de los autos del presente expediente.

Así mismo, se mandó a llamar a juicio a terceros interesados, tal como se manifiesta a través de oficios de fecha 17 de agosto de 2023, notificado y recibido por el titular del órgano de operación administrativa desconcentrada del Instituto Mexicano del Seguro Social con fecha 23 de septiembre de 2023; y recibido el día 23 de agosto de 2023 ante el Lic. Candelario del Jesús Huerta López Gerente de Servicios Jurídicos, de la Delegación del INFONAVIT en Campeche.

3. Las demandas no dieron contestación a la demanda a excepción de los terceros interesados.
Con fecha 13 de diciembre del 2023, el Secretario Interino dictó acuerdo mediante el cual, previa constancia que los patrones demandados fueron debidamente notificados y emplazados, no dieron contestación a la demanda, motivo por el cual le fueron aplicados los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo, esto es, se le tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a la ley, por pérdida el derecho de ofrecer pruebas y de objetar las de su contraparte y formular reconvencción. Señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar
Con respecto a los terceros interesados, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores e Instituto Mexicano del Seguro Social, se le tuvo por admitida su contestación de demanda y se programó cita para audiencia preliminar.

1. Audiencia Preliminar.
II. FASE ORAL.
En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 08 de mayo de 2024 a las 13:00 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 no controvertidos la existencia de la relación de trabajo: entre la parte actora y las demandadas, Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes.

- b) Fecha de ingreso: 10 de junio de 2022;
- c) Puesto de Trabajo: Disc Jockey y actividades.
- d) Que rentaba al patrón su equipo de DJ, en los términos narrados en la foja 5 del escrito de demanda.
- e) Jefes inmediatos: Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong.
- f) La omisión de dar de alta al actor ante el Régimen Obligatorio de Seguridad Social.
- g) Horario de trabajo: De las 17:00 a las 4:00 horas, de martes a domingo, como día de descanso los lunes.
- h) Despido: El 16 de marzo de 2023, fue despedido en los términos descritos en su demanda.

Como puntos litigiosos se enunciaron los siguientes:

- a) Análisis de la jornada extraordinaria de los artículos 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Análisis de la razonabilidad y verosimilitud de salario diario integrado y prestaciones.
- c) Adeudo de prestaciones legales.
- d) Existencia de actos de discriminación por tatuajes.

2. Etapa de Admisión y Desechamiento de Pruebas.

- a) Pruebas de la parte actora
 - Confesional I: A cargo de la negociación comercial Ruta 66 y de personas físicas Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes. Se admite.



- Confesional II: a cargo del ciudadano Rubén Ortega se admite y con relación a Francisco Barahona de desecha.
 - Inspección ocular III. Se admite.
 - Documental Pública IV: informe a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social. Se admite.
 - Testimonial V: a cargo de Kevin Mellado, Javier Jesús Valencia Canto y Jorge Alberto González Muñoz. La parte actora se desiste.
 - Presuncionales legales y humana, se admite.
 - Instrumental de actuaciones, se admite.
- b) Pruebas ofrecidas por el INFONAVIT
- Presuncionales legales y humanas: se admite.
 - Instrumental de actuaciones: se admite.
- c) Pruebas ofrecidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social
- Presuncionales legales y humana, se admite.
 - Instrumental de actuaciones, se admite.

2. Audiencia de juicio.
- En la Audiencia de juicio celebrada el día 20 de agosto de 2024, a las 12:00 horas, se desahogaron las siguientes pruebas:
- Parte Actora
- Confesional a cargo de Filiberto Chávez Sandoval, dada su incomparecencia se le tuvo por confeso de las posiciones que fueron calificadas de legales.
 - Confesional a cargo de Juan Carlos Wong Guemes, dada su incomparecencia se le tuvo por confeso de las posiciones que fueron calificadas de legales.
 - Confesional a cargo de Rubén Ortega, dada su incomparecencia se le tuvo por confeso de las posiciones que fueron calificadas de legales.
 - Inspección ocular ofrecida por la parte actora.
- 2.2 En la Audiencia de juicio celebrada el día 27 de agosto de 2024, a las 10:00 horas, se desahogaron las siguientes pruebas:
- Se substituyó la prueba de Informe del Instituto Mexicano del Seguro Social por la Constancia de Semanas Cotizadas, aportado por la parte actora.

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

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

CONSIDERANDOS

I. COMPETENCIA.

Conforme a lo dispuesto en las fracciones XX y XXXI del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, en relación con lo establecido en la fracción XI del numeral 523, así como en el ordinal 529, el primer párrafo del artículo 604 y en el primer párrafo del artículo 698, todos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en el Acuerdo General número 08/CJCAM/20-2021, del Pleno del Consejo de la Judicatura Local, expedido con fecha 11 de noviembre de 2020; este Juzgado Laboral es competente por razón de materia y territorio, para conocer de la demanda promovida por el Ciudadano Ismael Hernández Cáceres, en contra de los demandados Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong.

II. FIJACIÓN DE LA LITIS.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 08 de mayo de 2024 a las 13:00 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 no controvertidos los siguientes:

1) La existencia de la relación de trabajo: entre la parte actora y las demandadas, Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes.

2) Fecha de ingreso: 10 de junio de 2022.

3) Puesto de Trabajo: Disc Jockey y actividades.

4) Que rentaba al patrón su equipo de DJ, en los términos narrados en la foja 5 del escrito de demanda.

5) Jefes inmediatos: Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong.

6) La omisión de dar de alta al actor ante el Régimen Obligatorio de Seguridad Social.

7) Horario de trabajo: De las 17:00 a las 4:00 horas, de martes a domingo, como día de descanso los lunes.

8) Despido: El 16 de marzo de 2023, fue despedido en los términos descritos en su demanda;

Quedando como puntos litigiosos los siguientes:

- Análisis de la jornada extraordinaria de los artículos 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.
- Análisis de la razonabilidad y verosimilitud de salario diario integrado y prestaciones.
- Adeudo de prestaciones legales.
- Existencia de actos de discriminación por tatuajes.

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

Por cuanto, a la valoración de las pruebas admitidas y desahogadas, se determina lo siguiente:

- 3.1 Pruebas de la parte actora
- 1) Confesional I: A cargo de la negociación comercial Ruta 66 y de personas físicas Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes. Favorece parcialmente a su oferente conforme a las razones indicadas en la presente sentencia, pues los absolventes fueron declarados confesos.



- 2) Inspección ocular III, ofrecida con el número 6, misma que fue desahogada en audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024. Favorece 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 las condiciones de trabajo señaladas en su escrito de demanda, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 828 en relación al 805 de la Ley Federal del Trabajo.
- 3) Documental Pública IV: Constancia de semanas cotizadas exhibidas por la parte actora en la audiencia de juicio de data 27 de agosto de 2024. Favorece a su oferente para demostrar la procedencia de su acción de inscripción retroactiva, pues se trata de un documento público electrónico expedido por el ente asegurador.
- 4) Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e instrumental de actuaciones. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

- 3.2 Pruebas ofrecidas por el INFONAVIT
- Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e instrumental de actuaciones. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
 - Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e instrumental de actuaciones. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- 3.3 Pruebas ofrecidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social
- Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e instrumental de actuaciones. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

IV. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS DEMANDADOS.

En la audiencia preliminar de fecha 08 de mayo de 2024, se estableció como un hecho no controvertidos la existencia de la relación de trabajo entre el trabajador Ismael Hernández Cáceres, con los demandados Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval, y Juan Carlos Wong, así como la responsabilidad solidaria existente entre las demandadas. Sin que exista prueba que lo desvirtúe.

En consecuencia, se condena a los ciudadanos Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong, a la Reininstalación y pago de las prestaciones labores que se condenarán en la presente sentencia al ciudadano Ismael Hernández Cáceres.

FÍSICO.

V. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL O DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE ASPECTO

El artículo 1º quinto párrafo de la Constitución Política de México prohíbe la discriminación en los términos siguientes:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Lo cual queda replicado en el numeral 2 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, a través del cual se considera trabajo digno aquel en donde no existe discriminación.

Conforme a las constancias que integran los autos, especialmente conforme a la confesional expresa del numeral 794 de la legislación laboral se advierte la existencia de una causa de discriminación con relación a la categorías sospechosas del artículo 1º quinto párrafo constitucional relacionada a discriminación por cuestiones de aspecto físico, pues el ciudadano Ismael Hernández Cáceres demostró que durante el tiempo de duración de la relación de trabajo fue víctima de discriminación por parte de sus superiores jerárquicos. Este reclamo ejercido merece atención pues acorde a los estereotipos que imperan en la sociedad, las personas con tatuajes pueden ser objeto de discriminación y consideradas como delincuentes, violentos o faltas de higiene. Lo cual, es un factor de exclusión o rechazo en la fuente de trabajo.

La parte actora ha demostrado a través de la prueba Confesional a cargo de los ciudadanos Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemez, desahogada en la audiencia de juicio de fecha 8 de mayo de 2024 en la cual fueron declarados confesos a partir de los minutos 12:55 y 13:04 de la videograbación que, durante la duración de la relación de trabajo fue víctima de sus malos tratos, insultos Dadas las características de los hechos en análisis, la carga de la prueba corresponde a la parte demandada, 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 ha determinado que es el patrón quien está en mejor posición de probar los hechos, pues tiene la obligación legal de conservar la documentación relativa a la relación y condiciones de trabajo.

El artículo 9 inciso b) del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo establece: Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

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

En la Audiencia de Juicio quedó establecido como un hecho admitido que el ciudadano Ismael Hernández Cáceres sufrió hostigamiento laboral por parte de sus superiores jerárquicos Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, en los términos descritos en el punto 4 del capítulo de hechos de su demanda, que abarca las fojas 10 a 11 de los autos del expediente físico, presunción legal derivada de los apercibimientos establecidos en el numeral 873-A, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con motivo de la omisión de dar contestación a la demanda y, porque los hechos señalados no son contrarios a la ley.

De los hechos narrados por la actora en el punto 4 del capítulo de hechos de su demanda, que abarca las fojas 10 a 11 de los autos del expediente, los cuales acorde a lo dispuesto en el artículo 794 de la legislación laboral, constituyen una confesión expresa y espontánea, se desprenden actos discriminatorios en su carácter de trabajador con relación a los tatuajes que porta en su persona.

Al haber acreditado la existencia de la relación de trabajo, conforme a la obligación de esta autoridad de juzgar con perspectiva de género, esta autoridad les concede pleno valor probatorio en virtud de que se determina que la carga probatoria de desvirtuar



los hechos que la parte actora describió relativos al hostigamiento laboral, corresponden a los patrones demandados, al haberse demostrado la existencia de la relación de trabajo. Resulta aplicable por ser un criterio orientador al presente caso, la tesis 1a. CXX/2019 (10a.), de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, registro digital 2021265, cuyo rubro es: TATUAJES, SU USO ESTÁ PROTEGIDO, POR REGLA GENERAL, POR EL DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD Y A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN.¹

Así mismo, sírvase para reforzar lo antes planteado la tesis 1a./J. 4/2019 (10a.), de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, registro digital 2019357, cuyo rubro es: DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, SU DIMENSIÓN EXTERNA E INTERNA.²

Conforme a la narrativa de los hechos realizada por el actor aunado al desahogo de las pruebas confesionales a cargo de los ciudadanos Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, se advierte la configuración de una conducta de violencia laboral descrita en el numeral 3 bis, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, cuyo precepto señala:

Ley Federal del Trabajo.
Artículo 30. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

...ARTÍCULO 1º.-

...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...

... Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...

En el presente expediente se advierte la existencia de violencia laboral en razón a que ha quedado demostrada la existencia de la relación laboral entre el trabajador Juan Carlos Wong Guemes, respectivamente es superior jerárquico y, que este comente actos de discriminación y violencia laboral.

Confesional a cargo de: **Filiberto Chávez Sandoval, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024. (13:03)
1.- Reconoce que Ismael Hernández Cáceres fue discriminado por razón de los tatuajes que porta en el cuerpo (13:03)
Confesional propios a cargo de: **Juan Carlos Wong Guemes, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024.
1.- Reconoce que Ismael Hernández Cáceres fue discriminado en razón de los tatuajes que porta en el cuerpo. (13:09)
Confesional a cargo de: **Rubén Ortega, desahogada** en audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024. (13:12)
1.- Reconoce que usted discriminó a Ismael Hernández Cáceres en razón de los tatuajes que porta en el cuerpo. (13:12)
2.- Reconoce que usted se dirige a Ismael Hernández Cáceres con los apodos "Tatoo" o "Wey manchado". (13:12)

Debido a que los absolventes no comparecieron a la audiencia de juicio celebrada el 20 de agosto de 2024, a pesar de estar legalmente notificados, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en la Audiencia Preliminar. Por tanto, fueron declarados confesos de las posiciones articuladas y calificadas de legales.

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

Asimismo, acredita la existencia de las conductas de hostigamiento laboral la presunción legal generada en favor del actor, con motivo de la omisión del patrón de exhibir en la diligencia de inspección ocular desahogada en audiencia de juicio, el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, establecido en el numeral 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, misma que resulta ser enunciativa más no limitativa de conformidad con el artículo segundo

¹ El derecho al libre desarrollo de la personalidad deriva del principio de autonomía personal, y consiste en la capacidad de elegir y materializar libremente planes de vida e ideales de excelencia humana, sin la intervención injustificada de terceros. Este derecho incluye, entre otras cosas, la elección de la apariencia personal, pues se trata de un aspecto de la individualidad que se desea proyectar ante los demás. La libertad de expresión es el derecho a expresar, buscar, recibir, transmitir y difundir libremente, ideas, informaciones y opiniones. Este derecho está vinculado estrechamente con la autonomía personal, pues se trata de un bien necesario para ejercerla, pero tiene también una especial conexión con la realización de diversos bienes colectivos, como la democracia o la generación y transmisión del conocimiento. La libertad de expresión es el derecho a expresar, buscar, recibir, transmitir y difundir libremente, ideas, informaciones y opiniones. Este derecho está vinculado estrechamente con la autonomía personal, pues se trata de un bien necesario para ejercerla, pero tiene también una especial conexión con la realización de diversos bienes colectivos, como la democracia o la generación y transmisión del conocimiento. La libertad de expresión es el derecho a expresar, buscar, recibir, transmitir y difundir libremente, ideas, informaciones y opiniones. Este derecho está vinculado estrechamente con la autonomía personal, pues se trata de un bien necesario para ejercerla, pero tiene también una especial conexión con la realización de diversos bienes colectivos, como la democracia o la generación y transmisión del conocimiento.

² La libertad "indefinida" que es tutelada por el derecho al libre desarrollo de la personalidad complementa las otras libertades más específicas, tales como la libertad de conciencia o la libertad de expresión, puesto que su función es salvaguardar la "esfera personal" que no se encuentra protegida por las libertades más tradicionales y concretas. En este sentido, este derecho es especialmente importante frente a las nuevas amenazas a la libertad individual que se presentan en la actualidad. Ahora bien, la doctrina especializada señala que el libre desarrollo de la personalidad tiene una dimensión externa y una interna. Desde el punto de vista externo, el derecho da cobertura a una "libertad de acción" que permite realizar cualquier actividad que el individuo considere necesaria para el desarrollo de su personalidad. En cambio, desde una perspectiva interna, el derecho protege una "esfera de privacidad" del individuo en contra de las incursiones externas que limitan la capacidad para tomar ciertas decisiones a través de las cuales se ejerce la autonomía personal. Al respecto, si bien en un plano conceptual puede trazarse esta distinción entre los aspectos externos e internos, resulta complicado adscribir los casos de ejercicio de este derecho a una sola de estas dimensiones. Ello es así, porque las acciones que realizan los individuos en el ejercicio de su autonomía personal suponen la decisión de llevar a cabo esa acción, al tiempo que las decisiones sobre aspectos que en principio sólo incumben al individuo normalmente requieren de ciertas acciones para materializarse. En todo caso, parece que se trata de una cuestión de énfasis. Así, mientras que hay situaciones en las que el aspecto más relevante de la autonomía personal se aprecia en la acción realizada, existen otras situaciones en las que el ejercicio de la autonomía se observa más claramente a través de la decisión adoptada por la persona.



de la misma ley, por ser un documento que está obligado a conservar y exhibir en la fracción V del numeral 804 de la citada legislación.

Conforme a lo anterior, quedó demostrado que el trabajador recibía malos tratos durante su jornada laboral, así como insultos, tales como "Tatoo" y/o "Wey manchado", entre otros comentarios denigrantes, cuestiones que tenía que soportar la parte actora para no perder su trabajo.

Dichas conductas discriminatorias quedaron demostradas en razón a que, los patrones demandados no desvirtuaron tales afirmaciones. Así como del resultado de las confesionales fictas y del desahogo de la prueba de inspección ocular pues ante la omisión de la patronal de exhibir los documentos indicados en el numeral 804 de la Ley Federal del Trabajo, en términos de los numerales 805 y 828 de la citada ley se declara cierto el hecho. Así pues, las pruebas en mencion son idóneas para demostrar los hechos al no estar contradichas por otros medios de prueba. Principalmente se resalta la omisión de exhibir en el desahogo de la prueba de inspección ocular el protocolo implementado en su centro de trabajo para prevenir la discriminación por razón de género y atención a casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, a que está obligado en términos del artículo 132, fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.

Al haber sido acreditada la existencia de violencia laboral por discriminación, esta autoridad tiene el deber de garantizar al ciudadano Ismael Hernández Cáceres un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, tal y como lo señala el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, debe analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral, a fin de determinar la viabilidad de su reinstalación a fin evitar cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad del trabajador, es decir, evitar su revictimización.

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

Como resultado del estudio acusatorio y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes y de los puntos litigiosos y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, se declara precedente la acción de Reinstalación definitiva en su puesto de "Disc-Jockey (DJ)" ejercida por el actor Ismael Hernández Cáceres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48, de la legislación laboral mencionada.

Se llega dicha conclusión porque los hechos de despido no son hechos controvertidos, pues los patrones demandados a pesar de haber sido legalmente notificados y emplazados al expedir la demanda, no dieron contestación a la demanda, motivo por el cual, la Secretaría Instaurante mediante acuerdo de fecha 13 de diciembre de 2023, punto QUINTO, hizo efectivos los apercibimientos establecidos en el artículo 873-A, de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se le tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, dentro de las cuales se encuentran los hechos en que ocurrió el despido, descritos a fojas 10 y 11 del escrito de demanda, punto 4 del capítulo de hechos, generándose la presunción legal en favor de la demandante, que lo desvirtúa. Lo anterior, se funda en lo establecido en la jurisprudencia 2a./J. 128/2018 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la Décima Época, registro digital 2019360, cuyo rubro es DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO SE TENGA AL PATRÓN POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN PRUEBA EN CONTRARIO, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO, cuyo criterio jurídico es:

... cuando éste expone en su demanda que fue despedido injustificadamente y el demandado no concurre al juicio laboral, ello motiva a que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y, al no existir prueba en contrario, la Junta debe tener como cierto el despido alegado, sin que pueda considerarse necesario que el trabajador demuestre la existencia de la relación laboral, pues implicaría imponerle la carga de desvirtuar una excepción que no se hizo valer en el juicio, aunado a que se relevaría al demandado de satisfacer la carga procesal que le corresponde...

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

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

Al haber sido acreditada la existencia causal de discriminación por aspecto físico (uso de tatuajes) y antes las agresiones sufridas por sus jefes inmediatos, los cual constituye violencia laboral en su vertiente de hostigamiento laboral, esta autoridad tiene el deber de garantizar al ciudadano Ismael Hernández Cáceres un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, tal y como lo señala el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, mediante el análisis de las condiciones laborales. Conforme a la instrumental de actuaciones y presunciones legales y humanas resulta es evidente que el patrón demandado no cumple con las obligaciones que el numeral 132 fracción IV y XXXI de la legislación laboral le impone, pues de la conducta demostrada muestra la existencia de un ambiente violento en el cual no se respeta el libre desarrollo de la personalidad de la persona trabajadora, es decir, los hechos demostrados y la omisión del cumplimiento de las obligaciones legales generan un lugar de trabajo que atenta contra la dignidad, integridad y seguridad del trabajador.

Por tanto, esta autoridad determina la inviabilidad de Reinstalar al trabajador Ismael Hernández Cáceres en su puesto de trabajo, pues de ordenarlo implicaría obligar al trabajador demandante a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, al libre desarrollo de su personalidad, su integridad y seguridad, pues quien ha realizado los actos de hostigamiento es directamente el patrón propietario Filiberto Chávez Sandoval, así como Gerente Rubén Wong Güemes. Para justificar la presente decisión 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.

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en cuenta, debe tener en cuenta lo que el empleador responde 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 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.



Sin embargo, a efecto de garantizar sus derechos fundamentales del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 apartado "A", fracción XXII de la Constitución Política de México y 48 de la Ley Federal del Trabajo, se sustituye la condena de Reinstalación por el pago de la indemnización Constitucional consistente en tres meses de salario.

En consecuencia, se condena a los demandados Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Güemes, propietario de la negociación comercial Ruta 66, a pagar al actor Ismael Hernández Cáceres 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 16 de marzo de 2022 hasta el día de hoy, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta por un periodo máximo de doce meses, así como los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2 por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia.

Por cuanto a la amenaza que refiere la parte actora en el punto 4 del capítulo de hecho, específicamente a foja 11, que en su parte conducente dice:

"... mira cabrón, si nos demandas, te vamos a romper la madre, ni le busques, pero tú sabrás a lo que te expones, te podemos desaparecer fácilmente wey..."

Quedan a salvo los derechos del trabajador derivados de los actos de violencia sufridos, para hacerlos valer en la vía penal correspondiente, dada la incompetencia de esta autoridad en materia diversa a la laboral

VIII. DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA.

En la audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024, quedó acreditado el salario semanal de \$2,600.00, equivalente a \$371.42 señalado por la parte actora en su demanda, pues conforme al numeral 841 de la Ley Federal del Trabajo, esta autoridad laboral realizó un estudio a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en conciencia, además se encuentra facultada para realizar el juicio de verosimilitud cuando el salario indicado por el trabajador en su demanda, de acuerdo con la categoría que ocupaba, resulte excesivo, no obstante que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.⁵

Este Tribunal procede a integrar el salario diario reclamado por la parte actora conforme a las reglas del artículo 346 con relación al 89 de la legislación laboral en comento, dada la naturaleza del trabajo de la accionante:

8.1. Aguinaldo.

Se condena al pago de los aguinaldos proporcionales del año 2022, así como los proporcionales de 2023 con motivo de la procedencia de la acción de indemnización conforme a las siguientes consideraciones:

Acorde a lo preceptuado en los artículos 784 fracción IX y 804 fracción IV de la legislación en comento, corresponde al patrón demostrar el pago de aguinaldos y como resultado del desahogo de pruebas, especialmente del desahogo de la prueba de inspección ocular, la patronal demandada no exhibió los documentos que conforme al numeral 804 fracción V de la ley de la materia estaba obligado a conservar y entregar.

Esta prestación se calcula con base al equivalente a 15 días de salario, acorde a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente manera:

SALARIO DIARIO	FECHAS	DÍAS LABORADOS	DÍAS A PAGAR	MONTO TOTAL
\$371.42	10 junio – 31 diciembre 2022	204	8.38	\$3,112.49
	01 enero – 16 marzo 2023	74	3.04	\$1,129.11
TOTAL:				\$4,241.60

Conforme a la sumatoria de las cantidades antes mencionadas, arroja \$4,241.60 por concepto de aguinaldo, el cual, al dividirse entre los 278 días laborados por la parte actora, nos da un total de \$15.25.

En ese sentido, se ordena integrar la cantidad de \$15.25 al salario diario, para los efectos de la cuantificación de la condena establecida en el presente juicio.

8.2. Prima vacacional.

Se declara fundada su pretensión de pago e integración salarial de esta prestación en los términos siguientes:

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

⁵ Jurisprudencia 39/2016, en materia laboral, SALARIO, LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro 2011445, abril de 2016.



Resulta procedente condenar al pago de la prima vacacional correspondiente al último año de prestación de servicios. Pues acorde a lo preceptuado en los artículos 784 fracciones I, X y XI y 804 fracción IV de la norma mencionada, corresponde al patrón demostrar la fecha de ingreso al trabajo, así como el disfrute y pago de las vacaciones, pago de la prima vacacional, la patronal demandada no ofreció pruebas para desvirtuar las pretensiones de la parte actora. Ahora bien, para el cálculo de las prestaciones subsiguientes a la fecha del despido, este juzgado laboral procede a cuantificar dichas prestaciones de manera completa con el fin de integrar dicha prestación al salario.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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 subsiguiente de servicios.

Acorde con el precepto antes transcrito, es importante considerar el tiempo de duración de la relación laboral a efecto de determinar el número de días correspondiente al demandante por concepto de vacaciones. En autos, quedó demostrado la fecha de ingreso de la parte actora, siendo éste el 10 de junio de 2022. De tal forma que, al momento del despido la parte actora acreditó tener una antigüedad de 9 meses al momento del despido injustificado.

Por las vacaciones proporcionales correspondientes al primer año de prestación de servicios le corresponde a la parte actora el importe un total de 8.87 días de vacaciones. Los cuales al multiplicarse por la cantidad de \$371.42 genera un monto total de \$3,294.49. Así pues, se condena al demandado pagar al trabajador la cantidad de **\$823.62**, por concepto de **prima vacacional**, de conformidad con el numeral 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Dado que la parte actora solicitó la integración de la prima vacacional al salario base para los efectos del numeral 89 de la legislación laboral. Resulta procedente su petición y, en consecuencia, se ordena la integración de la prima vacacional antes condenada al salario.

Se ordena integrar la cantidad de **\$3.05 al salario diario**, cantidad que se obtiene de multiplicar el salario diario \$371.42 por los 8.87 días de vacaciones, mismo que se multiplica por 25% y finalmente el producto dividido entre los 270 días laborados, dando una cantidad de \$3.05.

8.3. Prima dominical.

Las reglas de pago de la prima dominical se encuentran contenidas en el párrafo segundo del numeral 71 de la legislación laboral, conforme al cual el trabajador que preste sus servicios el día domingo, tendrá derecho a una prima adicional del 25%, sobre el salario del día ordinario de trabajo.

Al respecto, es importante considerar el horario de trabajo desempeñado, el cual quedó admitido la prestación sus servicios en día domingo, motivo por el cual la parte demandada se encuentra obligado a pagar el importe relativo a la prima vacacional.

Ahora bien, del análisis de los autos de la presente causa, no existe prueba alguna que aprecie que la parte actora haya recibido el pago del concepto de **prima dominical**. En ese sentido, la parte demandada no efectuó el pago de la prima dominical, dada su idoneidad y valor probatorio pleno. Aunado a que, en el desahogo de la prueba de inspección ocular realizada en la audiencia de juicio de fecha 20 de agosto de 2024 la parte demandada no exhibió recibos de pago correspondientes al último año de prestación de los servicios personales subordinados, lo cual era su obligación puesto que así lo establece el numeral 804 de la legislación laboral, por tal motivo, se tiene por cierto el adeudo de pago de la prima dominical en favor de la parte actora por el último año de labores, equivalente a 36 domingos.

En ese sentido, es importante determinar el monto del adeudo de la prima dominical en el último año de prestación de servicios de la parte actora. En autos quedó demostrado que percibía \$371.42 diarios. Acorde a lo establecido en el numeral 71 de la legislación laboral, las personas que presten sus servicios subordinados el día domingo tendrán derecho al pago de una prima adicional del 25%, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Al respecto, el 25% del importe de \$371.42 es de \$92.85 pesos. Los cuales al ser multiplicados por los 36 domingos nos arroja un total de \$3,342.6, divididos entre los 270 días laborados por la parte actora, nos arroja un total de **\$12.38 diarios**.

Se ordena la integración de esta prestación al salario para los efectos indemnizatorios.⁹

8.4. Propinas.

La parte actora en su escrito de demanda capítulo de hechos, punto 3, apartado E, afirmó percibir el concepto de propinas en los términos siguientes:

"...\$5,000.00 pesos por concepto de propinas de manera semanal..."

Dicho monto se declaró cierto toda vez que las partes demandadas no comparecieron al presente juicio y se les tuvo como dando contestación afirmativa, esta autoridad apreciando los hechos en conciencia y acorde a la realidad social vigente, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 346, 685, 784 y 841 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, así como de la tesis con número de registro 20251857, se declara la credibilidad del monto demandado por la parte trabajadora acorde al puesto de trabajo y actividades realizadas por el trabajador demandante.

Mismos que al dividir el monto de \$5,000.00 entre los 7 días laborados en la semana, nos da un total de **\$714.28 diarios**.

Se ordena la integración de las propinas al salario para los efectos indemnizatorios.

⁶ Tesis I.30.T. 319 L, **SALARIO, LA PRIMA DOMINICAL LO INTEGRA**, en materia laboral, octava época, Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV, Enero de 1995, página 305, registro digital 209592.

⁷ Jurisprudencia 34/2022, en materia laboral, **CARGA DE LA PRUEBA EN RELACIÓN CON EL MONTO DE LAS PROPINAS QUE PERCIBIA EL TRABAJADOR. CORRESPONDE, POR REGLA GENERAL, A LA PARTE PATRONAL EN TÉRMINOS DE LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 346 Y 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, undécima época, registro 2025785, 05 de septiembre de 2022.



8.5. Días Festivo.

Por cuanto al concepto reclamado “Días Festivos” se le informa a la parte actora, que no es favorable declarar precedente su integración toda vez que no resulta ser una percepción continua, por otro lado, se ordena el pago de las diferencias salariales, mismas que serán calculadas en los puntos posteriores de la presente sentencia.

8.6. Salario Diario Integrado para efectos de la condena. Se procede a integrar el salario diario, para quedar como sigue:

Prestaciones	Monto diario
Salario diario	\$371.42
Aguinaldo	\$15.25
Prima vacacional	\$3.05
Prima dominical	\$12.38
Propinas	\$714.28
Salario diario integrado	\$1,116.38

El pago de los salarios vencidos será a razón del salario diario integrado de \$1,116.38 el cual quedó demostrado en el presente juicio.

IX. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

7.1. Cuantificación de los salarios vencidos e intereses mensuales del 2% reclamada en las prestaciones.

9.1. Salarios vencidos e intereses mensuales 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 Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 16 de marzo de 2023 hasta el día de hoy 31 de enero de 2025, sumando 365 días naturales, 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 16 de marzo de 2023 al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 1 año y 10 meses. Del periodo de 16 marzo 2023 al día que se emite la presente sentencia han transcurrido 365 días. En el año 2023, el salario diario integrado devengado por el actor era de \$1,116.38. Por ende, al multiplicar los 365 por los \$1,116.38 genera un importe de \$407,478.7. El importe del interés mensual siguiendo las reglas del numeral 48 de la ley laboral se obtiene en la forma siguiente: 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 integrado determinado en autos (450 x \$1,116.38), el cual arroja un total de \$502,371.00 Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de \$10,047.42 Cantidad que corresponde al monto mensual que se pagará al actor por cada mes que transcurra con posterioridad. Al día de hoy, han transcurrido 10 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de \$100,474.20.

9.2. Pago de la indemnización establecida en los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo como medida rescacitoria de la sustitución de la condena de reinstalación.

Conforme a lo expuesto en la presente sentencia esta autoridad determinó como medida de reparto en favor de la actora, 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 acreditado los actos de discriminación que atenta contra el libre desarrollo de la personalidad, en su vertiente de hostigamiento.

En consecuencia, dada la imposibilidad de Reinstalar a la parte actora en su puesto de trabajo por causas atribuibles al patrón, 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 parte trabajadora para continuar con el vínculo laboral, dicha imposibilidad es equiparable 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”.

Dado que, esta autoridad ha determinado eximir al patrón de reinstalar a la actora y, aunado a que conforme a las circunstancias expuestas en el presente juicio laboral no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, conforme a lo dispuesto 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 comparecía ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; ...

Se condena se condena a los demandados Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, propietario de la negociación comercial Ruta 66, a pagar al ciudadano Ismael Hernández Cáceres la indemnización establecida en el artículo 50 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

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

El numeral 50 de la ley de amparo dispone:

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

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- 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



III.

Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Para efecto de calcular el monto correspondiente al pago de la indemnización materia del presente estudio la relación de trabajo para con el demandado era por tiempo indeterminado y, por ende, aplica la fracción II del numeral 50 de la ley laboral citado con anterioridad.

En ese sentido, la relación laboral que los una es de **nueve meses** y por tanto, le asiste el derecho al pago de la cantidad de 9.8 días de salario correspondiente a la parte proporcional de los 20 días anuales, base de la prestación. Si dividimos los 20 días dentro de los 365 correspondientes al año, se obtiene que por día corresponde la cantidad de 0.054, el cual multiplicado por los 180 días laborados arroja 9.8.

El importe de la indemnización del artículo 50 de la ley laboral se obtiene multiplicando los 9.8 días (correspondientes a los dos años nueve meses de servicios) por el salario diario integrado acreditado en el juicio de \$1,116.52, mismo que arroja un total de \$10,940.52.

Se condena a la patronal demandada a pagar a la actora Erika Anahí Uco Martínez el importe de \$16,353.80 por concepto de indemnización del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, correspondiente al pago de 20 días por año de servicio.

9.3. Pago de vacaciones correspondientes por el último año laborado.

Se declaran fundadas las acciones ejercitadas por la parte actora, señaladas en el capítulo de prestaciones de su demanda, consistentes en el pago de las vacaciones.

Esto es, porque el adeudo de estas prestaciones legales es un hecho admitido derivado de la omisión patronal de dar contestación a la demanda, presunción legal generada con motivo de la aplicación de los apercibimientos establecidos en el numeral 873-A, primer párrafo de la legislación laboral, la cual queda firme por no ser contraria a lo establecido a la ley. Pues acorde a lo preceptuado en los artículos 784 fracciones I, X y XI y 804 fracción IV de la norma mencionada, corresponde al patrón demostrar la fecha de ingreso al trabajo, así como el disfrute y pago de las vacaciones, pago de la prima vacacional. Además, la patronal demandada no ofreció pruebas para desvirtuar tales pretensiones.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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.

Acorde con el precepto antes transcrito, es importante considerar el tiempo de duración de la relación laboral a efecto de determinar el número de días correspondiente al demandante por concepto de vacaciones. En autos, quedó demostrado la fecha de ingreso de la parte actora, siendo éste el 10 de junio de 2022. De tal forma que, al momento del despido la parte actora acreditó tener una antigüedad de 9 meses al momento del despido injustificado.

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

Al haber laborado 270 días a la parte actora le corresponde el pago de 8.87 días de vacaciones, mismos que se obtienen al dividir 12 días de vacaciones año, entre los 365 días del año natural ($12 \div 365 = 0.032$), mismos que al multiplicarlos por los 270 días laborados ($0.032 \times 270 = 8.64$), nos arroja un total de **\$8.64 días**.

Por concepto de vacaciones correspondientes primer año de servicios (2023) le corresponde al actor la cantidad de \$9,645.52, importe que se obtiene de multiplicar 8.64 días por el importe del salario diario acreditado de \$1,116.38.

Se condena a las demandadas a cubrir a la parte actora la cantidad de \$9,645.52 por concepto de vacaciones correspondientes al año 2023.

Las vacaciones generadas con posterioridad al despido quedan imersas en el pago de los salarios vencidos e intereses mensuales condenados.

9.4. Jornada Extraordinaria Reclamada.

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

A). Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirma que laboró de las 17:00 horas a las 04:00 horas de martes a domingo de cada semana, con lunes 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, 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

⁸ 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, ESTE 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.



eximirá de la carga de la prueba al trabajador en la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no excede de nueve horas a la semana. Lo que significa que a partir de la décima hora extra laborada, corresponde a la actora demostrarlo.⁹

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

En audiencia preliminar de fecha 18 de septiembre de 2024, quedó como hecho admitido que la parte actora laboró las primera nueve horas extras. Presunción legal favorable a la demandante a través de la 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 contestación de demanda genera la presunción legal consistente en la admisión del hecho consistente en ser cierto el hecho, siempre que no sea contrario 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, período de tiempo en el cual el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos ahí enunciad. 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 este sentido, se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 468 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 integrado es de \$1,116.38, por una jornada nocturna de 7 horas. Al dividirse dicho monto entre el número de horas de la jornada citada, arroja que el costo de la hora laborada es de \$159.48.

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, \$159.48 más \$159.48, siendo un total de \$318.96 por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$318.96, multiplicado por las 468 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de \$149,273.28.

Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$149,273.28 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 extraordinaria superior a decima hora, aun cuando las personas morales demandadas Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, hayan quedado confesas de las posiciones o preguntas desahogadas en la audiencia de juicio, pues dicha prueba carece de idoneidad para demostrar pago o incumplimiento de prestaciones laborales.¹⁰ Por tanto, no existen elementos suficientes para demostrar que efectivamente laboró más de diez horas extras semanales.

3. Dias Festivos.

Se condena a las demandadas a pagar al trabajador el importe de 8 días de descanso obligatorio; 5 días correspondiente al año 2022 y 2 días del año 2023. Lo anterior, se trata de un hecho admitido por el demandado, sin necesidad de prueba en contrario, por tratarse de carga probatoria del patrón de conformidad con lo señalado en los artículos 784 y 804 de la mencionada legislación laboral, acorde a la temporalidad de la conservación de documentos ordenada para los patrones en el numeral 804 de la citada ley.

Conforme a las reglas del numeral 75 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, deberán pagarse a razón de un salario doble independientemente del que le corresponda por el día de descanso. Siendo que el trabajador demostró percibir un salario diario de \$1,116.38, al haber laborado en día de descanso, además del importe diario citado le corresponde también un salario doble, quedando en su escrito de demanda reclama las diferencias salariales toda vez que manifiesta que recibió el pago del salario ordinario, quedando pendiente un pago doble por la prestación de sus servicios subordinados siendo este de \$1,116.38 más \$1,116.38, sumando en total el importe de \$2,232.76, que le asiste por cada día laborado. Mismo que multiplicado por los 7 días de descanso obligatorio trabajados y no pagados, da un total de \$15,629.32.

Se condena, a los demandados al pago de la cantidad de \$15,629.32 por concepto de diferencia salarial de días festivos.

9.6 Rentas Vencidas.

9.5 Propinas retenidas.

En el presente juicio, la parte demandada no demostró haber pagado a la parte actora las propinas correspondientes al período de 13 al 16 de marzo de 2023, tal y como quedó demostrado a través del desahogo de la prueba de inspección ocular, pues no se exhibieron los documentos descritos en los artículos 784 fracción X y 804 fracción IV de la ley laboral, y como consecuencia de la omisión, conforme a lo prescrito en los preceptos 805 y 828 de la mencionada ley se declara cierto el adeudo.

Al quedar demostrado que la parte actora recibía semanalmente \$5,000.00 por concepto de propinas, siendo que diariamente percibía el monto de \$714.28, y al adeudarle 4 días por dicho concepto, se condena a las partes demandadas al pago de la cantidad de \$2857.12 por concepto de propinas retenidas.

⁹ Jurisprudencia 68/2017, en materia, 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, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, registro digital 2014586.

¹⁰ Jurisprudencia I. 30. T. J/17, en materia laboral, CONFESIONAL FICTA. NO ES IDONEA PARA ACREDITAR EL PAGO DE PRESTACIONES AL TRABAJADOR, Semanario Judicial de la Federación, octava época, tribunales colegiados de circuito, registro 227613, diciembre de 1989.



Se absuelve a las partes demandadas al pago del reclamo denominado "Rentas Vencidas", pues no se trata de una prestación laboral acorde a la legislación laboral y, por ende, no resulta ser la vía idónea para la condena de dicho concepto.

Se le informa a la parte actora que se deja a salvo su derecho para hacerlo valer en la vía legal correspondiente.

X. POR CUANTO A LAS PRESTACIONES RECLAMADAS RELATIVAS 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 \$1,116.38 determinado en el expediente, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, esto es desde el 10 de junio de 2022 al día 16 de marzo de 2023 fecha en que aconteció el despido hasta el cumplimiento de la sentencia, debiendo determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, se advierte que existen diferencias entre el salario base de cotización con que fue inscrito el demandante y el salario diario acreditado en el presente juicio, motivo por el cual se condena a los patrones demandados y responsables a inscribir a la actora conforme al salario base de cotización de \$1,116.38, salario acreditado en el expediente laboral. En consecuencia, al pago de las diferencias salariales existentes entre el salario base de cotización y el salario acreditado en el expediente laboral. Cabe decir que, el Instituto Mexicano del Seguro Social al ser un organismo fiscal autónomo como lo refiere el numeral 270 de la Ley del Seguro Social, cuenta con facultades para hacer efectivo el requerimiento de pago de las cuotas obrero patronales correspondientes al régimen obligatorio de la seguridad social.

Por cuanto a la acción relacionada con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, esta se encuentra comprendida dentro de la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social pues 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, se advierte que 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 legislación.¹¹

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: El ciudadano Ismael Hernández Cáceres, acreditó parcialmente sus acciones. Los demandados Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, no dieron contestación a la demanda.

SEGUNDO: Se condena a los demandados Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, al pago de la Indemnización Constitucional a la parte actora, así como al pago de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a los demandados Ruta 66, Filiberto Chávez Sandoval y Juan Carlos Wong Guemes, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

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

¹¹ Tesis VII.20.T./45 (10a.), APORTACIONES AL INFONAVIT Y AL SAR. SI EN UN JUICIO SE RECLAMA DEL PATRÓN EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, BASTA QUE ESTE JUSTIFIQUE ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUE AQUELLAS SE ENTIENDAN CUBIERTAS, en materia laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, Tomo III, página 2403, Registro digital: 2019401.

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 CONDENNA 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.



QUINTO: 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 las demandadas por conducto de los estrados de esta autoridad. Acorde a lo dispuesto en el artículo 3 Ter, fracción VII se corre traslado a las partes del texto de la sentencia, en el juzgado laboral.

SEXTO: En cumplimiento con lo que establecen los artículos 16, párrafo primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 23, 113, fracción IX, y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública 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 ejecución, 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 FABIAN JESSE CASTILLO SÁNCHEZ, 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 04 de febrero del 2025.

Licenciado Martín Silva Corderon
Actuante y/o Notificador

PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CAMPECHE
LIBRE Y SOBERANO DE CAMPECHE
JUZGADO LABORAL CON SEDE DE CAMPECHE
CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE
NOTIFICADO

