

"La justicia que se construye a través del diálogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO

JUICIO LABORAL.

EXPEDIENTE NÚMERO: 91/22-2023/JL-I.

- Instituto Mexicano del Seguro Social (tercero interesado).

En el expediente número 91/22-2023/JL-I, relativo al Procedimiento Ordinario Laboral, promovido por **María Romana del Rocío Lizama Suárez**, en contra de 1) **Copizza S. de R.L. de C.V.**; con fecha **30 de enero de 2026**, se dictó sentencia que en su parte conducente dice:

"...JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMP.; TREINTA DE ENERO DEL DOS MIL VEINTISÉIS.

VISTO: Que, habiéndose celebrado la Audiencia de Juicio, habiendo sido desahogadas las pruebas y oído los alegatos de las partes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 685, 686, 720, 840, 841, 842, 873-H y 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se procede a dictar **SENTENCIA**, en el expediente número 362/22-2023/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovido por la ciudadana **María Romana del Rocío Lizama Suarez**, en contra de **Copizza S. de R.L. de C.V.**

RESULTANDO

A) FASE ESCRITA.

I. Presentación y radicación de demanda.

Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 14 de noviembre del 2022, la ciudadana **María Romana del Rocío Lizama Suarez**, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de **Copizza S. de R.L. de C.V.** ejercitando la acción de **reinstalación por despido injustificado** y el pago de sus prestaciones laborales, derivadas de su despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 91/22-2023/JL-I mediante proveído de fecha 17 de noviembre del 2022, en el cual el secretario instructor dictó Auto de Radicación mediante el cual se le reconoce personalidad a la parte actora, se le asigna buzón electrónico y se señala domicilio para notificaciones.

II. Admisión de Demanda y Recepción de Pruebas.

Mediante acuerdo de fecha 17 de noviembre del 2022 y toda vez que la parte actora cumple con todos los requisitos de demanda, el secretario instructor, dictó un acuerdo en el cual se declara iniciado el Juicio Ordinario Laboral, por lo que se recepcionaron las pruebas ofrecidas por la parte actora y se ordenó el emplazamiento a las partes demandadas.

III. Emplazamiento.

Tal y como consta en la razón de notificación y cédula de notificación de fecha 17 de noviembre del 2022, que obra en la foja 17 de los autos del presente expediente, la parte demandada **Copizza S. de R.L. de C.V.** fue emplazada a juicio.

IV. Admisión de la contestación de la demandada y vista para réplica.

Con fecha 08 de febrero del 2023, el secretario instructor dictó acuerdo mediante el cual admite la contestación de la demanda a cargo de los demandados **Copizza S. de R.L. de C.V.**, así como las pruebas ofrecidas, se tuvo por señalado domicilio para oír y recibir notificaciones y buzón electrónico, ordenando dar vista a la parte actora para la réplica a efecto realizar las manifestaciones que en derecho le convengan.

V. Recepción del escrito de réplica.

Con fecha 14 de febrero del 2023, la parte actora por conducto de su apoderado jurídico, presentó escrito de Réplica, a través del cual se ratificó de su escrito de demanda y objetó las pruebas ofrecidas por las partes demandadas. El secretario instructor, con fecha 03 de abril del 2023 dictó acuerdo mediante el cual se recepcionó el escrito de Réplica de la parte actora, tomó notas de sus manifestaciones y objeciones. Y ordenó dar vista a la demandada para la formulación de la Contrarréplica.

VI. Recepción de escrito de Contrarréplica.

Con fecha 20 de junio del 2023, se dictó un acuerdo a través del cual se recepcionó los escritos de Contrarréplica de la parte demandada, presentado ante la oficialía de partes del juzgado laboral el día 12 de abril del 2023, en el cual manifestó sus objeciones y se reservó fecha para audiencia preliminar.

VII. Se fija fecha para audiencia preliminar.

Mediante acuerdo de fecha 01 de septiembre del 2023, el secretario instructor fijo fecha para llevar a cabo la audiencia preliminar el día miércoles 08 de noviembre del 2023 a las 10:00 horas.

B) FASE ORAL.

I. Audiencia Preliminar.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 08 de noviembre del 2023 a las 10:00 horas, se desahogó en los términos siguientes:

- Etapa de estudio y resolución excepciones dilatorias.** No existieron excepciones procesales por resolver.
- Etapa para resolver el Recurso de Reconsideración.** No hubo recurso de reconsideración por resolver.
- Etapa de fijación de la litis.**

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

Por la demandada Restaurante Country Club S.A de C.V.:

- Existencia de la relación de trabajo.
- Fecha de ingreso: 03 de mayo del 2022.
- Jefes inmediatos.
- Horario de trabajo.
- Puesto de trabajo: empleado general.

Puntos de litis:

- Horario de trabajo.
- Salario y prestaciones extralegales.
- Existencia de actos de acoso, violencia laboral y violencia de genero.
- Existencia del despido.
- Jornada extraordinaria.

- Etapa de admisión y desechamiento de las pruebas.**

Pruebas ofrecidas por la **parte actora:**

- 1) Confesional ofrecida en el numeral romano I a cargo de la moral demandada **Copizza S. de R.L. de C.V.**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.



- 2) Confesional para hechos propios ofrecido en el numeral romano II a cargo de los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis, Jessica de la Cruz Pérez y Freddy Montejo Sánchez, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 3) Inspección ocular ofrecida en el numeral romano III, consistente en los documentos del periodo comprendido del 03 de mayo del 2022 al 18 de octubre de 2022, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 4) Documental pública ofrecida en el numeral romano IV, consistente en informe a rendir por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, se admite será valorada al momento de emitirse la sentencia.
- 5) Documental pública ofrecida en el numeral romano V, consistente en los resultados del USG de hígado y vías biliares (ultrasonido) de fecha 11 de octubre del 2022 y la referencia-contrareferencia de fecha 12 de octubre del 2022, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 6) Documental pública ofrecida en el numeral romano VI, consistente en la constancia de semanas cotizadas, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 7) Tanto la prueba presuncional e instrumental ambas son admitidas y serán valoradas al momento de emitirse la sentencia.

Pruebas del escrito de replica:

- 1) Documental privada, consistente en impresión de captura de pantalla, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.

Pruebas ofrecidas por la parte demandada Copizza S. de R.L. de C.V.:

1. Confesional ofrecida en el numeral 1 a cargo de la actora la ciudadana María Romana del Rocío Lizama Suarez, se admite y será valorada al momento de emitirse la sentencia.
2. Testimonial ofrecida en el numeral 2 a cargo de los ciudadanos Gustavo Omar Angulo Aguirre, María del Carmen Hernández Trinidad y Luis Enrique Apodaca Montejo, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
3. Documental privada ofrecida en el numeral 3, consistente en la carta de renuncia de fecha 18 de octubre del 2022. Se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
4. Documental privada ofrecida en el numeral 4, consistente en el recibo de finiquito, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
5. Documental privada ofrecida en el numeral 7, consistente en la orden de pago bancario BBVA Bancomer de fecha 18 de octubre del 2022, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
6. Documental privada ofrecida en el numeral 9, consistente en la consulta electrónica de los movimientos bancarios, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
7. Documental vía informe, consistente en informe a rendir por la institución bancaria BBVA Bancomer, se desecha ya que no forma parte de la litis.
8. Documentales privadas ofrecidas en los numerales 11, 12 y 13, consistente en los recibos de pago de nómina del periodo 26 de septiembre del 2022 al 02 de octubre del 2022, se admiten y serán valorados al momento la sentencia.
9. Confesional ficta ofrecida en el numeral 14, se desecha pues no forma parte de la litis.
10. Confesional expresa, se desecha pues resulta innecesaria pues no forma parte de la litis.
11. Tanto la prueba presuncional e instrumental ambas son admitidas y serán valoradas al momento de emitirse la sentencia.

II. Audiencia de juicio con fecha 28 de octubre del 2024.

Con fecha 07 de febrero del 2024 a las 9:00 horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se llevó a cabo el desahogo de pruebas siguientes:

Se inició con el desahogo de la prueba confesional a cargo de los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis, Jessica de la Cruz Pérez y Freddy Montejo Sánchez, lo cuales todos comparecieron, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente, se le tuvo por contestado las preguntas calificadas de legales, respecto al ciudadano Freddy Montejo Sánchez se ordenó girar exhorto al tribunal laboral de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Por consiguiente, se procedió al desahogo de la prueba de inspección ocular manifestando la parte demandada que la documentación requerida se encuentra exhibida en autos.

Posteriormente, se procedió con el desahogo de las pruebas de la parte demandada, procediendo con el desahogo de la prueba confesional a cargo de la actora, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente, se le tuvo por contestado las preguntas calificadas de legales. Una vez finalizada la prueba el secretario instructor certifica que no queda prueba pendiente por desahogar y se procedió a llevar el procedimiento vía escrita.

Una vez desahogadas todas las pruebas preparadas, el secretario instructor certificó que en el juicio no quedan pruebas pendientes por desahogar y se apertura la **Fase de Alegatos**, en la cual la parte actora formuló sus alegaciones y por cuanto, a los demandados, dada su incomparecencia a la audiencia se declaró precluido su derecho a formular alegatos, tal y como obra en la videograbación.

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

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 María Romana del Rocío Lizama Suarez en contra Copizza S. de R.L. de C.V.

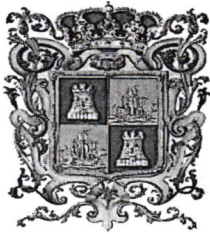
II. FIJACION DE LA LITIS. En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 08 de noviembre del 2023 a las 10:00 horas, se establecieron como **puntos litigiosos**:

- Horario de trabajo.
- Salario y prestaciones extralegales.
- Existencia de actos de acoso, violencia laboral y violencia de genero.
- Existencia del despido.
- Jornada extraordinaria.

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

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

- 1) **Confesional ofrecida en el numeral romano I a cargo de la moral demandada Copizza S. de R.L. de C.V.** Favorece parcialmente a su oferente, toda vez que el absolvente fue declarado confeso respecto al salario diario integrado que percibía la parte actora, aunado a que reconoció que los trabajadores laboran



"La justicia que se construye a través del diálogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

jornada extraordinaria. Asimismo, favorece a la actora para acreditar la inseguridad en el ambiente de trabajo en los términos descritos en la presente sentencia.

- 2) **Confesional para hechos propios ofrecido en el numeral romano II a cargo de los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis, Jessica de la Cruz Pérez y Freddy Montejo Sánchez.** Favorece parcialmente a su oferente en razón de que los absolventes reconocen que la parte actora laboraba jornada extraordinaria, en los términos que se exponen en la presente sentencia.
- 3) **Inspección ocular ofrecida en el numeral romano III,** consistente en los documentos del periodo comprendido del 03 de mayo del 2022 al 18 de octubre de 2022, desahogada en la audiencia de juicio de fecha 07 de febrero del 2024. Toda vez que, la parte demandada fue omisa en exhibir los documentos materia de la prueba enunciados en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, se le hacen efectivos los apercibimientos señalados en los preceptos 805 y 828 de la mencionada ley, esto es, se declaran presuntivamente ciertos los hechos de la parte actora, salvo prueba en contrario. Favorece parcialmente a la parte actora por las razones que se enunciarán en la sentencia
- 4) **Documental pública ofrecida en el numeral romano IV,** consistente en informe rendido por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, favorece a su oferente, en razón de que de la información remitida por el ente asegurador, se advierte los movimientos al salario de la demandante, así como la baja injustificada.
- 5) **Documental pública ofrecida en el numeral romano V,** consistente en los resultados del USG de hígado y vías biliares (ultrasonido) de fecha 11 de octubre del 2022 y la referencia-contrareferencia de fecha 12 de octubre del 2022, favorece a su oferente.
- 6) **Documental pública ofrecida en el numeral romano VI,** consistente en la constancia de semanas cotizadas, favorece a su oferente en razón de que acredita la fecha de ingreso de la parte actora.
- 7) **Presuncional ofrecida en el numeral romano VII,** favorece a su oferente por los motivos que se expondrán más adelante en la sentencia.
- 8) **Instrumental de actuaciones ofrecida en el numeral romano VIII,** favorece a su oferente por los motivos que se expondrán mas adelante en la sentencia.

Pruebas del escrito de réplica:

- 1) **Documental privada,** consistente en impresión de captura de pantalla, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia. No favorece a su oferente pues en autos la actora no acreditó ser agremiada del sindicato, lo cual la legitime para acceder a los derechos colectivo que pacten.

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

- 1) **Confesional ofrecida en el numeral 1 a cargo de la actora la ciudadana María Romana del Rocío Lizama Suarez,** desahogada en la audiencia de juicio de fecha 07 de febrero del 2024. No favorece a su oferente en razón a que negó los hechos que le fueron preguntados.
- 2) **Testimonial ofrecida en el numeral 2 a cargo de los ciudadanos Gustavo Omar Angulo Aguirre, María del Carmen Hernández Trinidad y Luis Enrique Apodaca Montejo,** no favorece a su oferente, toda vez que se desistió de la probanza, en la audiencia de juicio celebrada el 07 de febrero de 2024.
- 3) **Documental privada ofrecida en el numeral 3,** consistente en la carta de renuncia de fecha 18 de octubre del 2022. No favorece a su oferente, pues dicho documento sólo acredita la **autoría material de la firma y la integridad física del documento,** pero ello no es suficiente ni determinante para declarar la validez del citado documento, pues para efecto de que surta plenos efectos es necesario que conste de manera indubitable como se explica en los considerandos de la presente resolución.
- 4) **Documental privado ofrecida en el numeral 4,** desahogada en audiencia de juicio de fecha 07 de febrero de 2024. No favorece a su oferente, toda vez que, como se indicó en el punto anterior, la autoría material de la firma no es suficiente para que conste de manera indubitable.
- 5) **Documental privada ofrecida en el numeral 9,** consistente en la consulta electrónica de los movimientos bancarios. No se emite valoración pues esta autoridad dejó sin efecto el desahogo.
- 6) **Documentales privadas ofrecidas en los numerales 11, 12 y 13,** consistente en los recibos de pago de nómina del periodo 26 de septiembre del 2022 al 02 de octubre del 2022, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 7) **Presuncional.** Favorece parcialmente a su oferente conforme a los motivos expuestos en la presente resolución.
- 8) **Instrumental de actuaciones.** Favorece parcialmente a su oferente conforme a los motivos expuestos en la presente resolución

IV. ANÁLISIS DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.

Como resultado del estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes, los puntos litigiosos, y que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados conforme al principio de inmediación, verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara procedente la acción de Reinstalación ejercida por la ciudadana María Romana del Rocío Lizama Suárez** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la legislación laboral mencionada. Esto, en razón de que la patronal demandada **Copizza S. de R.L. de C.V.** se excepcionó en la inexistencia del despido pues la parte actora renunció voluntariamente por escrito a su puesto de trabajado como lo señaló expresamente en su contestación.

Asimismo, la parte actora en su demanda haber sido despedida el **18 de octubre de 2022**, en los términos que expuso en su escrito inicial. Frente a ello, la parte demandada se exceptuó alegando la **terminación voluntaria de la relación laboral**, presentando como medios de prueba:

- e) **Prueba documental número 3:** original de escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2022.
- f) **Prueba documental número 4:** recibo de pago de finiquito de prestaciones de fecha 18 de octubre de 2022.

Conforme a lo anterior, la Litis del presente procedimiento consiste en determinar si la parte actora fue despedido injustificadamente el día 18 de octubre de 2022, o bien, si como se excepcionó el demandado, en esa misma fecha renunció voluntariamente en esa misma fecha a su puesto de trabajo por escrito y, a su vez si esta renuncia es legalmente válida.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, dada la materia de excepción opuesta por la patronal demandada corresponde a la parte actora desvirtuar los hechos relativos a la renuncia¹ para restarle valor probatorio. Esto es, **la carga de prueba corresponde a la parte actora para desvirtuar la renuncia alegada por la demandada en su excepción.**

¹ Tesis VII.2o.T.170 L, en materia laboral, **DESPIDO Y RENUNCIA POR ESCRITO. SI AMBOS EVENTOS SE UBICAN EN EL MISMO DÍA, LA CIRCUNSTANCIA DE QUE NO COINCIDAN EN**

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

Respecto al escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2022, la persona moral demandada oferente de la prueba ofreció como medio perfeccionamiento para el caso de objeción la prueba pericial en caligrafía, grafoscopia, grafometría, y documentoscopia. Sin embargo, la parte actora en su escrito de réplica únicamente objetó la prueba en cuanto a su alcance y valor probatorio, lo cual implicó el reconocimiento de la suscripción del documento.

Ahora bien, aun cuando la parte actora reconoció haber suscrito las pruebas documentales 3 y 4, consistentes en renuncia y pago de finiquito de data 18 de octubre de 2022, dichos documentos **solo acredita la autoría material de la firma y la integridad física de los documentos**, pero ello no es suficiente ni determinante a criterio de esta juzgadora para declarar la validez del citado documento, pues para efecto de que surta plenos efectos es necesario que conste de manera indubitable², es decir, para tener por cierta o válida, **debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable** de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que la trabajadora decide poner fin a la relación laboral, situación que no ocurre en el presente procedimiento, pues existen elementos que acreditan la falta de voluntad de la ciudadano María Romana del Rocío Lizama Suarez de suscribirla, pues dadas las características del presente caso, en los cuales tenemos indicios de violencia laboral, en ningún caso demuestran que la trabajadora haya actuado con **plena libertad, conocimiento y voluntad para separarse de su empleo, por el contrario existen indicios de que la falta de seguridad en el centro de trabajo ofuscó la voluntad de la actora para continuar en el puesto laboral**. La voluntad constituye un elemento esencial para que una renuncia tenga validez, y su inexistencia impide que se considere terminado el vínculo laboral por decisión de la trabajadora.

Para ello, la jurisprudencia de registro digital 2027272, de rubro: **"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"**, establece que los tribunales deben examinar no solo la existencia formal del documento, sino también su verosimilitud, atendiendo a las circunstancias específicas en que se produjo y a las condiciones personales del trabajador.

4.1 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.

Dado que la parte actora en su demanda refiere haber sido víctima de despido discriminatorio con motivo de su condición de salud, esta autoridad procederá a realizar análisis bajo la metodología de juzgar con perspectiva de género y derechos humanos.

Esta autoridad determina que en autos del presente juicio quedó demostrada la existencia de actos que demuestran la falta de voluntad de la parte actora para renunciar al puesto, aunque materialmente haya suscrito el escrito de renuncia, existen elementos que generan indicios de la violencia laboral sufrida en su persona por parte de sus jefes inmediatos, descritas en capítulo de hechos, punto 4 de su demanda.

Elo en razón de que, aun cuando en el desahogo de la prueba Confesional a cargo del apoderado jurídico de la demandada Copizza S.A. de R.L. de C.V. Licenciado Luis Javier Navarro Pérez reconoció la existencia de protocolos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia dentro en la empresa como a continuación se transcribe:

Parte actora: ¿Ante quien pueden reportar los trabajadores los actos de hostigamiento o acoso laboral que sufren en el desempeño de sus labores? 10:07

Respuesta: Se puede realizar directamente con el Gerente de sucursal o en su defecto con la coordinadora de recursos humanos...o si es una cuestión anónima...en las sucursales se encuentran teléfonos para la atención anónima de cualquier situación que se atiende directamente en el corporativo que se encuentran en la ciudad de Reynosa Tamaulipas.

Jueza laboral: ¿Han establecido algún protocolo para atender estos casos de discriminación o violencia?

Respuesta: Si señoría, se han establecido ciertos criterios y se ha informado a la persona cual es el actuar correcto en temas de discriminación, acoso y violencia de género, habitualmente más en mujeres, se le hace ver que ande mejor para una atención oportuna en el departamento correspondiente, el departamento desarrollo organizacional y opera en la ciudad de Reynosa.

Jueza: ¿ese departamento está en la ciudad de Reynosa?

Respuesta: es correcto.

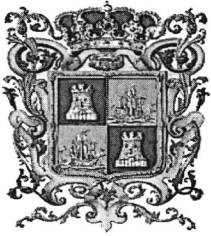
Jueza: Si un trabajador o trabajadora acude con el gerente y realiza, por decirlo así, la queja por acoso, hostigamiento o cualquier vertiente ¿cual es el proceder del gerente?

Respuesta: El gerente tiene que notificar a la directora de recursos humanos, al supervisor e incluso al gerente de operaciones, para que se pueda dar una atención inmediata sobre la situación.

Jueza: ¿Y esta coordinadora tiene que hacer del conocimiento hasta el departamento de desarrollo organizacional?

CUANTO A LA HORA EN LA QUE LAS PARTES AFIRMAN ACONTECIERON, NO INVALIDA LA EFICACIA DEMOSTRATIVA DE LA SEGUNDA (INAPLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 27/2001), Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, décima época, Libro 62, enero de 2019, Tomo IV, página 2450, registro digital: 2019009.

² Jurisprudencia, 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, Tomo II, página 1467, registro 2006678.



"La justicia que se construye a través del diálogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Respuesta: Si, pasa con el gerente general de recursos humanos que está en Reynosa, Tamaulipas, y se instruye al departamento de desarrollo organizacional.

Conforme a las respuestas dadas por el absolvente se deduce la existencia de un pseudo protocolo para atender los casos de violencia laboral, cuyo medio para recepcionar la queja es a través del Gerente, quien tiene el deber de reportar el caso a la coordinación de desarrollo organizacional.

Es menester considerar que los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis y Freddy Montejo, Subgerente, Gerente y supervisor, respectivamente fueron jefes inmediatos de la parte actora, personas a las cuales la demandante señala como las persona que la violentaban. Este punto resulta relevante en el presente juicio, pues permite identificar la tipología del mobbing laboral denunciado por la actora, la cual se encuentra en el nivel vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.³ Esta tipología es identificada como hostigamiento laboral la cual se encuentra definida en el artículo 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo como 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.

En ese sentido, en el caso que nos ocupa el tipo de procedimiento implementado por la empresa demandada para la atención de quejas de violencia laboral, estas deben realizarse en forma directa ante el Gerente y, conforme a los hechos de la demandada es el propio gerente a quien se señaló la trabajadora demandante como la persona que causó los actos de hostigamiento laboral a la parte actora, existe motivo fundado a través del cual al se vio obligada a firmar el escrito de renuncia para cesar los actos de violencia laboral. Pues dado que, la figura del Gerente representa al patrón, la persona que durante la relación laboral debe salvaguardar la dignidad de la persona trabajadora garantizando un ambiente libre de discriminación y de violencia.

Así pues, aun cuando los absolventes Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis y Freddy Montejo, Subgerente, Gerente y supervisor hayan negado los actos de violencia denunciados por la trabajadora en su escrito de demandada y, aun cuando no exista queja o reporte en su contra dentro del centro laboral, ello no es suficiente para desvirtuar lo dicho por la parte actora, pues resulta lógica la inexistencia del reporte. Pues resulta evidente que la ciudadana María Romana del Rocío Lizama, subordinada y presunta víctima de los antes mencionados se encontraba impedida para denunciar los actos de violencia, es decir, ir ante sus propios agresores a formular acusación y, como consecuencia, exponer su seguridad y estabilidad en el centro laboral. También porque, en la realidad de la vida el receptor de la queja –presunto agresor- se reportará a sí mismo, en su perjuicio, a la coordinación de recursos humanos o en la oficina de desarrollo organizacional, gestando en el centro laboral un ambiente inseguro no sólo para la demandante sino para todas aquellas personas trabajadoras que pertenecen al mismo, permitiéndose que en nombre de la subordinación se toleren formas de violencia, transgrediéndose la obligación patronal contenida en el artículo 3° cuarto párrafo de la legislación laboral.

También es importante considerar que, en el desahogo de la prueba de inspección ocular ofrecida por la parte actora, realizada en la Audiencia de juicio de fecha 7 de febrero de 2024 a partir del minuto 12:17:33 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. Máxime cuando el absolvente en representación de la personal moral demandada Coppiza S. de R.L. de C.V. reconoció la existencia e implementación dentro del centro laboral.

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.

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 octubre de 2022, para acreditar su defensa ofreció como prueba la Documental Privada 3 relativa al original de escrito de renuncia y Documental Privada 4 original de recibo de finiquito de fecha 18 de octubre de 2022.

De acuerdo 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 discriminación como se expuso líneas arriba del presente considerando, 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 de la extinta Segunda Sala pues dados los actos de violencia laboral materia de análisis del juicio es necesario cuestionar la voluntad de renunciar al puesto de trabajo, es decir, si era deseo de la actora concluir la relación laboral o una decisión para cesar los actos de violencia de los cuales era objeto.

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:

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



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.**⁴ 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, 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.

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**⁵, 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.⁶

En ese sentido, aunque la parte demandada haya exhibido el escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2022, del descubrimiento probatorio acaecido en las audiencias de juicio, especialmente de las confesionales a cargo de la persona moral demandada, 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 María Romana del Rocío Lizama Suarez 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 María Romana del Rocío Lizama Suarez, en su escrito de demanda 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**, es importante señalar que, aun cuando quedó demostrado que el nombre fue puesto de puño y letra, la firma y la huella dactilar fue puesta por la parte actora 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 María Romana del Rocío Lizama Suarez 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, con malas condiciones de salud y bajo la presión de sus superiores quienes cometieron actos de discriminación en su personal. Pues acorde a la instrumental de actuaciones quedó acreditado que la actora tiene diversos diagnósticos médicos conforme a los cuales requiere de atención médica y quirúrgica la cual queda garantizada a través de la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social, causa por la cual le fue dictada providencia cautelar en su favor para salvaguardar su derecho fundamental de salud.

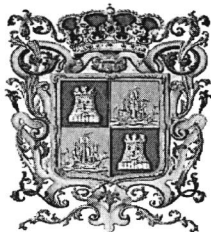
Cabe resaltar que, al momento en que ocurrieron los hechos materia del despido la parte actora contaba con diversos padecimientos como "colecistitis crónica" y "ovarios poliquísticos", por los cuales recibía atención médica en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Dicha condición pone en duda la voluntad de la suscripción de la renuncia, pues no es creíble que una persona cuya salud y vida depende de la atención médica derivada del derecho de seguridad social, cuando más requiere acceder a los servicios médicos renuncie a su puesto de trabajo.⁷

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ Tesis aislada, XVII.1o.C.T.4 L, en materia laboral, **RENUNCIA. LA JUNTA DEBE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO SÓLO TENERLA POR ACREDITADA, CUANDO SE PRESENTE DURANTE EL PERIODO EN EL QUE LA TRABAJADORA ADUJO QUE SE ENCONTRABA ENFERMA, ANTE UN POSIBLE ACTO DE DISCRIMINACIÓN,** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, registro digital 2024010.



"La justicia que se construye a través del diálogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

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 salud y subsistencia, que la dejarían desprotegida en caso de una eventualidad médica derivada de su condición, pues la misma carece de razones, motivos y circunstancias particulares de esa decisión, que permitan establecer la voluntad unívoca y libre de la trabajadora.⁸

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.⁹

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 María Romana del Rocío Lizama Suarez 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 para evitar continuar bajo la subordinación en la cual sufría los actos de discriminación, aceptó firmar los documentos consistentes en: escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2022 y el recibo de finiquito de 18 de octubre de 2022, a fin de que cesen los actos de hostigamiento y discriminación.

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, así como el principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan contenido en el artículo 685 primer párrafo de la legislación laboral, al quedar acreditado los actos de discriminación y violencia así como la inseguridad en el centro de trabajo, aun cuando existe el reconocimiento de la suscripción de la renuncia y recibo de finiquito, esta autoridad deja sin efectos el escrito de renuncia de fecha y escrito de renuncia de fecha 18 de octubre de 2022 y el recibo de finiquito de 18 de octubre de 2022 y declara su nulidad por cuanto a la voluntad de la suscriptora, pues la persona afectada por la violencia está afectada en su conciencia para tomar decisiones. En consecuencia, no se le puede otorgar valor probatorio.

Acorde con la tesis I.5o.T.J/1 L (11a.), registro digital 2024400¹⁰ y I.5o.T.1 L (11a.), registro digital 2024144¹¹ así como la jurisprudencia 142/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: **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 OBJECCIÓN**, aplicables al presente caso por identidad de razón acorde al numeral 17 de la ley de la materia, la valoración de la prueba al analizarse **debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora**. Ello justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹².

Del contexto probatorio acontecido **no existen elementos de veracidad que demuestren la voluntad plena de María Romana del Rocío Lizama Suarez de renunciar a su puesto de trabajo**.

En atención a lo anterior, se concluye que los medios de prueba ofrecidos por la demandada **no acreditan la existencia de una renuncia libre y voluntaria**, por lo que la excepción de terminación voluntaria de la relación laboral **carece de fundamento y, por tanto, se declara infundado**. Por consiguiente, el Tribunal tiene por acreditado que el actor fue objeto de un **despido injustificado el 18 de octubre de 2022**, en los términos señalados en su demanda. Se condena a la demandada a reinstalar a la trabajadora demandante.

4.2 MEDIDA DE REPARACIÓN.

Los actos de hostigamiento laboral acreditados en el presente juicio acorde a lo establecido en los numerales 10, 11 y 13 primer párrafo de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son actos de violencia por

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Tesis I.5o.T. J/1 L (11a.), **RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA**, en materia laboral, undécima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 12, Abril de 2022, Tomo III, página 2619, registro digital 2024400.

¹¹ Tesis I.5o.T.1 L (11a.), **RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA**, en materia laboral, undécima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 10, Febrero de 2022, Tomo III, página 2645, registro digital 2024144.

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

razón de género y, por consiguiente, ameritan medidas de reparación, para ello esta autoridad procede a aplicar las normas de la Ley General de Víctimas.

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:

- 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.
- Deberá acreditar que ha puesto del conocimiento del Protocolo mencionado a todo el personal de la empresa.
- 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.
- Deberá acreditar ante esta autoridad que los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis y Freddy Montejo y su plantilla de personal han sido capacitados en materia de derechos humanos, así como ambientes laborales libre de violencia.

b) Medida preparatoria con carácter disuasorio.

Como **medida preparatoria con carácter disuasorio en el ámbito laboral se ordena dar vista a la Inspección Federal del Trabajo del Estado de Campeche para efecto que proceda a realizar las inspecciones correspondientes en materia de condiciones de trabajo y vigile el cumplimiento de las normas laborales.**¹²

En el caso que nos ocupa se advirtió el incumplimiento a las normas oficiales del trabajo, especialmente la NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo, así como de violación a condiciones generales del trabajo de las mujeres, dese vista a la Inspección Federal del Trabajo 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) Sanción económica de conformidad con el Título Dieciséis de Responsabilidades y Sanciones de la Ley Federal del Trabajo.

Se impone Multa. En razón de que **Coppiza S. de R.L. de C.V. -parte demandada-** simuló dar cumplimiento a las obligaciones del artículo 3 párrafo cuarto, 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, omisión que trajo como consecuencia la permisividad de los actos de acoso u hostigamiento en contra de su trabajadora la ciudadana María Romana del Rocio Lizama Suarez tal y como quedó acreditado en la presente sentencia, conducta sancionada en la fracción IV del artículo 994¹³ de la Ley Federal del Trabajo que establece un parámetro de multa entre 250 a 5000.

En ese sentido, se impone una multa de **\$56,570 equivalente a 500 Unidades de Medida y Actualización**, con un valor de \$113.14, la cual se destinará al Fondo para el Mejoramiento de la Administración de Justicia, tal y como lo contempla el ordinal 167 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Conforme a lo anterior, gírese atento oficio al **Director de Recaudación, adscrito al Secretaría de Administración Fiscal del Estado de Campeche**, a fin de que imponga la multa descrita en líneas precedentes, a la moral denominada **Coppiza S. de R.L. de C.V. -partes demandadas-**; el domicilio del centro de trabajo en Avenida Agustín Melgar, manzana 20, Interior 7 y 8, colonia Bosques de Campeche, C.P. 24030, de esta ciudad de San Francisco de Campeche, Campeche.

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

Si bien es cierto que en el punto anterior se declaró procedente la acción de Reinstalación ejercida por la ciudadana María Romana del Rocio Lizama Suarez, no obstante, al haber sido acreditada la existencia de violencia laboral por razón de género en su vertiente de violencia laboral, esta autoridad tiene el deber de garantizarle un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, tal y como lo señala el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, debe analizarse las condiciones fundamentales de la relación laboral, a fin de determinar la viabilidad de su reinstalación con el fin de evitar cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es decir, evitar su revictimización.

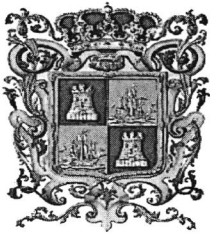
La mujer trabajadora conforme al principio de estabilidad reforzada tiene el derecho de conservar su empleo, lo cual es un deber de Estado protegerlas contra los despidos derivados de actos de discriminación y de violencia para la conservación de su trabajo, así como los derechos que hubieren adquirido por esta relación laboral¹⁴.

Por consiguiente, se **condena a la demandada Coppiza S. de R.L. de C.V.** en el puesto de trabajo de "Colaboradora General", puesto de trabajo que quedó como un hecho admitido en la audiencia preliminar de fecha 8 de

¹² Tesis 1a. XXXV/2015, en materia laboral, **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVÉ LA IMPOSICIÓN DE MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 14, enero de 2015, Tomo I, pág. 758, registro digital: 2008309.

¹³ Se impondrá multa, por el equivalente a: VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

¹⁴ Tesis (A): 2a. II/2021, EN MATERIA LABORAL, **TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN CUANDO HUBIERAN SIDO DESPEDIDAS POR SU CONDICIÓN DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE LICENCIA POSTNATAL.** Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, libro 6, octubre de 2021, Tomo II, p. 2134, registro digital: 023733.



"La justicia que se construye a través del dialogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

noviembre de 2023, en el centro de trabajo ubicado en sucursal LC Universidad "Little Cesar", conforme a las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo y las acreditadas en el presente juicio, siendo estas las siguientes:

- Horario de trabajo: De acuerdo a lo establecido en los artículos 58, 59, 60, 61 y 63 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, la cual no deberá exceder de 48 horas semanales, con media hora de descanso para tomar alimentos con la libertad de la parte actora de elegir tomarla dentro o fuera del centro laboral.
- Día de descanso: domingo.
- Conforme al salario diario integrado de \$328.55, admitido por ambas partes. Pagado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria proporcionada por la demandante.
- Las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de percibir superiores a la misma.

Asimismo, para evitar la revictimización de la actora 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 que la ciudadana María Romana del Rocío Lizama Suarez hasta en tanto se hayan dado cumplimiento a las medidas de no repetición decretadas en la sentencia no tenga contacto con los ciudadanos Eloy del Carmen Caña Ibarra, Abraham Ordoñez Celis y Freddy Montejo. De manera que, la patronal demandada deberá realizar las medidas necesarias para evitar que la actora se encuentre bajo su administración, dirección o supervisión hasta en tanto se garanticen las medidas de seguridad en el ambiente laboral.

V. DETERMINACIÓN DEL SALARIO PARA EFECTOS DE LA CONDENA.

5.1. Análisis del salario base de la condena.

Dentro de los puntos litigiosos de la audiencia preliminar se encuentran determinar el salario diario del trabajador demandante.

La parte actora refiere en su escrito de demanda que percibía un salario diario integrado de \$322.86 conformado por los siguientes conceptos: el salario base de \$178.57 pesos diarios, aguinaldos por un monto \$8.21 diarios, prima vacacional del 25% sobre seis días por un valor de \$0.63 diarios, premio de asistencia por un monto de \$14.28 diarios, la prima dominical por \$44.64 y pago por el séptimo día por la cantidad de \$76.53 pesos diarios. Por otro lado, la parte demandada afirma que el salario que percibía la actora era por la cantidad de \$241.69 pesos diarios, esto en relación al último salario que percibió.

Primeramente, el salario diario base de \$178.57 manifestado por la parte actora se declara procedente en razón, de que la parte actora no ofreció prueba idónea con respecto al salario diario base, pues si bien la parte demanda ofreció la prueba documental 11, consistente en tres recibos de pago CFDI, se puede observar en el recibo de fecha 19 de octubre del 2022 comprende el último pago del sueldo de la actora antes del despido, que en dicho recibo se contiene las últimas percepciones integradas al salario de la actora con sus respectivas cantidades, las cuales son:

- Sueldos generales: \$811.13
- Séptimo día: \$135.19
- Prima dominical: \$40.58
- Ajuste por red: \$0.98
- Subsidio al empleo: \$34.12

De dicho recibo se advierte, primero, que el sueldo diario base de la actora resulta inverosímil con el manifestado por la parte demandada pues esta no ofrece alguna cantidad exacta en su escrito de contestación, sino directamente menciona el salario diario integrado que según percibía la actora, sin embargo, mediante la prueba confesional a cargo de moral demandada desahogada en la audiencia de juicio de fecha 07 de febrero de 2024, la demanda hace referencia del salario de la trabajadora a través de la siguiente posición formulada:

Confesional a cargo de la moral demandada Copizza S. de R.L. de C.V.:

- ¿Qué diga el absolvente que es cierto que el salario diario integrado de la trabajadora es de \$322786? Desconozco. Minuto 9:44

Con relación a la respuesta manifestada por la moral demandada, esta menciona que desconoce el salario percibido por la actora durante el periodo laboral, sin embargo, al tratarse de una persona que absuelve a nombre de la empresa demanda, tiene la obligación de saber cada uno de los cuestionamientos relacionados a la empresa, como lo es salario que percibía la trabajadora, por lo tanto, al decir como respuesta "desconozco", el absolvente fue declarado confeso de la posición formulada y por tanto resulta cierto el salario diario base manifestado por la actora, además la parte demandada a través de la prueba inspección ocular 3 ofrecida por la parte actora, no exhibió documentos relacionado al contrato individual celebrado con la actora, pues era su obligación presentarlo en audiencia juicio, esto con fundamento al artículo 804 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, se declara procedente integrar el salario diario base de \$178.57 manifestado por la actora, sin embargo, al momento de efectuarse la reinstalación el salario diario base acreditado para parte actora es inferior al salario mínimo establecido por la Comisión nacional de salarios mínimos, pues la fecha de emitirse esta sentencia el **salario mínimo actual (2026) se establece por un monto de \$315.04 pesos diarios**, por lo tanto, esta será la cantidad la cual será admitida al salario diario integrado reclamado por la actora para efectos del calculo de la condena.

Por consiguiente, 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 del accionante:

5.2. Aguinaldo.

Se condena al pago de los aguinaldos proporcional del año 2022 con motivo de la procedencia de la acción de Reinstalación 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 exhibió la prueba documental privada consistente en los recibos de pago CFDI, sin embargo, en ningún recibo existe pago por concepto de aguinaldos a la parte actora.

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
----------------	--------	----------------	--------------	-------------

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

\$315.04	03 de mayo del 2022 al 18 de octubre del 2022	165	6.78	\$2,135.97
----------	--	-----	------	------------

Conforme al resultado obtenido de la parte proporcional por la cantidad de \$2,135.97 por concepto de aguinaldo, el cual, al dividirse entre los 165 días laborados por la parte actora, nos da un total de **\$12.93**

En ese sentido, se ordena integrar la cantidad de **\$12.93 al salario diario**, para los efectos de la cuantificación de la condena establecida en el presente juicio.

Por cuanto a los aguinaldos generados durante la tramitación del presente juicio dada la procedencia de la acción de reinstalación aunado a la solicitud su integración al salario para efectos indemnizatorios según lo disponen los preceptos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran inmersos en los salarios caídos e intereses mensuales condenados.¹⁵

5.3. Prima vacacional.

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

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 subsecuentes 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 seis 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 juicio quedó acreditado que la fecha de ingreso del actor fue el 03 de mayo del 2022. De tal forma que, al momento del despido la parte actora acreditó tener una antigüedad de 05 meses y 15 días al momento del despido injustificado. Por concepto de vacaciones y prima vacacional reclamadas, son las siguientes:

Por las vacaciones proporcionales correspondientes a **la parte proporcional del 2022** la parte actora trabajó una totalidad de 165 días a la fecha del despido -18 de octubre del 2022-, es decir le corresponde una **proporcionalidad de 2.71 días de vacaciones**. Cantidad que se obtiene multiplicando los 165 días laborados por 6 días que corresponden a las vacaciones del primer año de servicio entre los 365 días del año ($165 \times 6 = 990 / 365 = 2.71$). Al multiplicarse los 2.71 días por el salario de \$315.04, nos arroja un monto total de **\$ 853.75**

Por concepto de prima vacacional al 25%, respecto a la parte proporcional relativa al año 2021 le asiste el importe de **\$ 213.43**

Dado que la parte actora solicitó la integración de la prima vacacional al salario base para los efectos del numeral 84 y 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 **\$0.58 al salario diario por concepto vacacional**, cantidad que se obtiene de dividir la cantidad de \$120.98 relativo a la prestación en comento, entre los 365 días laborados, lo cual arroja una cantidad de \$0.33.

Por cuanto, a las vacaciones generadas durante la tramitación del presente juicio, estas se encuentran inmersas en los salarios caídos e intereses mensuales generados en la presente sentencia.¹⁶

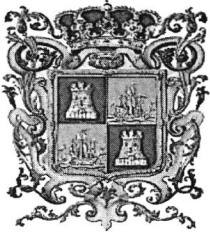
5.4. Prima dominical, Pago de los séptimos días y premio de asistencia.

Resulta improcedente integrar al salario las prestaciones correspondientes en la prima de dominical, el pago de los séptimos días y premios de asistencia, toda vez que con respecto a los dos primeras prestaciones enunciadas se observa que mediante la prueba documental 11 ofrecida por la parte actora, consistente en recibos de pago CFDI contenidos en las fojas 86 a la 90, se puede apreciar que la parte demandada cumplía con los pagos de dichas prestaciones, siendo el pago de la prima dominical por un monto de \$40.58 y por concepto de séptimo día dichos montos varían según su periodo. Ahora correspondiente a la prestación por concepto de premio de asistencia, al ser está considerada una prestación extralegal corresponde la carga de la prueba a la parte actora de demostrar que si le era otorgada dicha prestación¹⁷, sin embargo, la parte actora no demostró que dicha prestación se le otorgara de manera semanal.

¹⁵ Tesis 2a./J. 20/2018 (10a.), **AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia laboral, décima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, marzo de 2018, Tomo II, página 1242, registro digital 2016490.

¹⁶ Tesis VII.2o.T. J/75 L (10a.), **PRIMA VACACIONAL. AL SER UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, SU LIQUIDACIÓN ESTÁ LIMITADA A UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia laboral, undécima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo III, página 2288, registro digital 2023082.

¹⁷ Tesis: I.10o.T. J/4 **PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA**. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Noviembre de 2002, página 1058, Novena Época. Registro digital: 185524



"La justicia que se construye a través del diálogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

En consecuencia, se absuelve a la moral demandada Copizza S. de R.L. de C.V., al pago de la integración al salario por los conceptos de prima dominical, séptimos días y premio de asistencia.

5.5. Salario Diario Integrado para efectos de la condena.

Se procede a integrar el salario diario, para quedar como sigue:

Prestaciones	Monto diario
Salario diario	\$315.04
Aguinaldo	\$12.93
Prima vacacional	\$0.58
Salario diario integrado	\$328.55

El pago de los salarios vencidos será a razón del salario diario integrado de **\$328.55** el cual quedó demostrado en el presente juicio.

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 la demandada **Copizza S. de R.L. de C.V.**, al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 18 de octubre 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 -18 de octubre del 2022- al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 3 años y 3 meses.

Por los 365 días que corresponden al **año de salarios vencidos**, a razón de \$328.55, salario diario integrado acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$119,920.75**

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 determinado en autos (450 x \$328.55), el cual arroja un total de \$149,998.50. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$2,956.95**

La cantidad de **\$2,956.95** 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 27 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$79,837.65**

VII. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

7.1. 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 **Copizza S. de R.L. de C.V. a reconocer** al ciudadano María Romana del Rocío Lizama Suarez, la antigüedad de la trabajadora a partir del día 03 de mayo del 2022, 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.¹⁸

7.2. Prestación consistente en el incentivo mensual, reclamado en el inciso F).

Se declara improcedente el reclamo consistente en el pago de incentivo mensual reclamado por la actora, toda vez que la parte actora no acreditó de manera idóneas sus pretensiones, pues a pesar de que mediante la prueba documental 12, consistente en CFDI de fecha 07 de septiembre del 2022, donde se observa el pago por un monto de \$1,666.67 por concepto de incentivo mensual, sin embargo, la parte demandada alega que dicho pago corresponde por pago de concursos que la sucursal resultaba ganadora siempre y cuando ese sea el caso.

En ese mismo tenor, se deduce que dicha prestación no era pagada de manera semanal a la trabajadora, pues se puede decir, que se realizaba de manera extraordinaria cada vez que la sucursal donde ella laboraba resultaba beneficiada de dicho incentivo, además para reclamar dicha prestación ese necesario que esta le sea otorgada de manera ordinaria y permanente¹⁹, aun así, dicho incentivo era otorgado en ocasiones excepcionales, ni siquiera de manera mensual.

En consecuencia, se absuelve a la parte demandada **Copizza S. de R.L. de C.V.** de pagar la prestación consistente en incentivo mensual.

7.3. Jornada Extraordinaria Reclamada.

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

¹⁸ 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.

¹⁹ Tesis: II.T.298 L. **SALARIO INTEGRADO. CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN REUNIR SUS COMPONENTES PARA QUE FORMEN PARTE DE AQUÉL**. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Febrero de 2007, página 1889, Novena Época. Registro digital: 173176.



A). Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirma que laboró en un horario de 15:30 a las 23:00 horas con media hora de descanso con una jornada de lunes a domingo teniendo un día de descanso variable entre semana, se tuvo como hecho controvertido, por lo tanto, esta autoridad resulta idóneo entra en el estudio de esta.

Ahora bien, durante el desahogo de las pruebas confesionales quedo demostrado el horario en el que la parte actora laboraba para la patronal demandada, además de la jornada extraordinaria que laboraba la actora en su centro de trabajo, esto queda acreditado mediante las siguientes posiciones:

Confesional a cargo de moral demandada Copizza S. de R.L. de C.V.:

- En relación a su respuesta diga usted, ¿Cómo computan en la en la empresa el tiempo efectivamente laborado?
En estos los gerenciales notificaban al departamento correspondiente que es el área de nóminas y ellos son los que realizaban el tiempo efectivamente laborado, directamente a la oficina de Reynosa, Tamaulipas.
- ¿Que diga entonces en donde registraban sus entradas y salidas los trabajadores de la empresa?
Para mi conocimiento no se tiene registro directo en la empresa, sin embargo, el gerencial realiza tal situación informa, insisto al departamento de nóminas por el tiempo que laboro el empleado.
- Diga usted en que ocasiones se le requería a la trabajadora laborar horas extraordinarias
Habitualmente no solo se solicita a la trabajadora sino a todo el personal que opera en los turnos de apertura o intermedio, turnos que no exceden el horario nocturno, ya que el cierre en efecto es a las 11 de la noche. Cuando la trabajadora llego a operar ese tiempo si se le solicitaba tiempo extraordinario y se encontraba en turno de cierre ingresaba antes de la hora extra.

Confesional del ciudadano Eloy del Carmen Caña Ibarra:

- ¿Cómo lleva el control, usted tiene la obligación de informar la asistencia o inasistencia de los trabajadores?
Cuando falta se informa via correo.
- ¿A quién le informa vía correo cuando un trabajador no acude a laborar?
Al departamento de nóminas.

Confesional a cargo del ciudadano Abraham Ernesto Celis Ordoñez:

- ¿Cómo registraban los trabajadores su entrada y salida?
Se reportaban por medio de correo a nóminas.
- ¿Todos los trabajadores tenían que enviar correo que llegaban a la sucursal?
Nosotros mandamos el tema de nóminas sobre que todos llegaron a laborar.
- ¿Usted tiene carácter de subgerente tenía la obligación de informar sobre la asistencia de los trabajadores?
Así es.

Conforme a las respuesta otorgadas por los absolventes, se puede llegar a la conclusión que el horario en el que la parte actora laboraba para la patronal demandada era de un horario de 15:30 a las 23:00 la cual era hora de cierre, además se la parte demandada menciona que la trabajadora si llego a laborar horas extras cuando se le requerían pues dependía por la carga de trabajo, no obstante, la parte demandada menciona que dichas horas le eran pagadas y a pesar que uno de los recibos de pago CFDI ofrecidos por la demandada se observa en el recibo de fecha 21 de septiembre del 2021 el pago por concepto de hora extra, no resulta idóneo para acreditar que si le pagaba siempre las horas extra, pues mediante la confesional quedo comprobado que la patronal demanda si tenía registro de las entradas y salidas de los trabajadores la cual era por medio de correos el cual los jefes inmediatos de la trabajadora tenían la obligación de enviar e informar al departamento de nóminas, de esto se desprende que la parte demandada si contaba con registro de asistencia y por ende debió haber exhibido en juicio los documentos solicitados a través de la prueba de inspección ocular 3, donde se le solicitaba que exhibiera registro de asistencia de la parte actora para demostrar su dicho, sin embargo no hizo.

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, 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.²⁰

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

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 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.

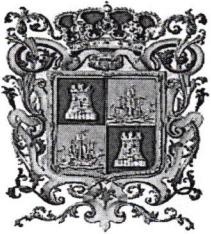
Los patrones demandados tenían la obligación de desvirtuar tal reclamo pues es su carga probatoria. Sin embargo, no lo demostró.

En este sentido, se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 138 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 \$328.55, 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 \$41.06.

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, \$41.06 más \$41.06 siendo un total de \$82.12 por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$81.12, multiplicado por las 138 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de **\$11,194.56**

²⁰ Jurisprudencia 68/2017, en material, **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.



"La justicia que se construye a través del dialogo y la restauración, fortalece la armonía social"



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$11,194.56 a pagar a la parte actora la cantidad mencionada por concepto de jornada extraordinaria correspondiente a 138 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, aun cuando la moral demandada Copizza S. de R.L. de C.V., 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.²¹ Por tanto, no existen elementos suficientes para demostrar que efectivamente laboró más de diez horas extras semanales.

7.4. 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 con el salario base de cotización de \$328.55 determinado en el expediente, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, esto es desde el 03 de mayo del 2022 al día 18 de octubre del 2022 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 \$328.55 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 juicio. 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 su legislación.²²

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 de 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.

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: El ciudadano María Romana del Rocío Lizama Suarez, acreditó parcialmente sus acciones. Los demandados Copizza S. de R.L. de C.V. no dieron contestación a la demanda.

SEGUNDO: Se condena a los demandados Copizza S. de R.L. de C.V. 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 Copizza S. de R.L. de C.V., 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 Copizza S. de R.L. de C.V. 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.

²¹ Jurisprudencia I. 3o. 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.

²² Tesis VII.2o.T. J/45 (10a.), **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**, en materia laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, Tomo III, página 2403, Registro digital: 2019401.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

QUINTO: En cumplimiento con lo que establecen los artículos 16, párrafo primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 113, fracción IX, y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Campeche, se hace saber a los intervinientes en los procesos que se tramitan en este Juzgado, que los datos personales que existan en los expedientes y documentación relativa al mismo, se encuentran protegidos por ser información confidencial, y para permitir el acceso a esta información por diversas personas, se requiere que el procedimiento jurisdiccional haya causado ejecutoria, para no considerarse como información reservada, pero además obtener el consentimiento expreso de los titulares de estos datos, todo lo anterior sin perjuicio de lo que determine el Comité de Transparencia.

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

Lo que notifico a usted por medio de lista electrónica, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 739 Ter, fracción III, 745, 745-Bis y 746, de la Ley Federal del Trabajo vigente, en relación con el numeral 47, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Campeche vigente, para los efectos legales a que haya lugar. - DOY FE. -----

San Francisco de Campeche, Campeche, a 03 de febrero del 2026.

**Lic. Jorge Ivan Mut Cen
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**