



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.**

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO**

**JUICIO LABORAL.  
EXPEDIENTE NÚMERO: 16/22-2023/JL-I.**

**1. Kositerias y/o Kositerias Campeche (demandado)**

En el expediente número **16/22-2023/JL-I**, relativo al **Procedimiento Ordinario Laboral**, promovido por la ciudadana **Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres** en contra de **Kositerias y/o Kositerias Campeche** y las personas físicas **Andrés Noé Matus Díaz** y **Saraí del Rosario Domínguez Chi**; con fecha **20 de marzo de 2026**, se dictó sentencia que en su parte conducente dice:

**"...JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE; A 20 DE MARZO DE DOS MIL VEINTISÉIS.**

**VISTO:** Que habiendo sido celebrada 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 16/22-2023/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovida por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres en contra de Kositerias y/o Kositerias Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi.

**RESULTANDO:**

**I. FASE ESCRITA.**

**1. Presentación y admisión de demanda.** Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 12 de septiembre de 2022, la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de los demandados Kositerias y/o Kositerias Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, ejercitando la acción de **Indemnización Constitucional** y pago de las prestaciones laborales, con motivo de la **Rescisión Laboral**. Escrito que fue radicado como expediente 16/22-2023/JL-I. Mediante proveído de fecha 28 de septiembre de 2022, la Secretaria Instructora dictó Auto de Radicación mediante al cual ordena emplazar a juicio a la parte demandada.

**2. Personalidad jurídica.** Se le reconoció la personalidad jurídica a la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres por comparecer ejerciendo un derecho propio, de igual forma se le reconoció el carácter de apoderada legal de la parte actora a la ciudadana Esperanza del Carmen Rosado Padilla por acreditar tener los requisitos para ejercer como Licenciado en Derecho.

**3. Regularización del Procedimiento.** Mediante escrito de fecha 18 de octubre de 2022, la Secretaria Instructora dictó un acuerdo en el cual con fundamento en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se ordena regular el procedimiento, únicamente para subsanar el domicilio donde debían ser emplazados la parte demandada.

**4. Recepción y admisión de la contestación de la parte demandada.** Mediante escrito de fecha 29 de noviembre de 2022, el ciudadano José Alejandro Loeza López, en su carácter de Apoderado Legal de Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi -parte demandada- presentó escrito de contestación de demanda, exhibió pruebas, opuso excepciones y defensas, asimismo **presentó incidente de nulidad de actuaciones**. Mediante proveído de fecha 5 de diciembre de 2022, punto sexto fue desechado dicho incidente y se ordenó dar vista a la parte actora.

**5. Réplica.** A través del escrito de fecha 19 de diciembre de 2022, la parte actora presentó su escrito de réplica a través del cual realizó manifestaciones y objeciones relacionadas con la contestación de la parte demandada Kositerias y/o Kositerias Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi. Documento recepcionado y admitido en el acuerdo dictado en fase escrita por la Secretaria Instructora adscrita a este Juzgado Laboral, con fecha 12 de enero de 2023, dándose vista para contrarréplica al demandado.

**6. Preclusión de derechos respecto a la contrarréplica.** Con fecha 17 de febrero de 2023, la Secretaria de Instrucción dictó un acuerdo en el cual, la parte demandada Kositerias, así como las personas físicas, Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, no hicieron uso de su derecho a formular contrarréplica, por lo tanto, se le tuvo por precluido su derecho a plantear contrarréplica, objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora en su réplica, así como de ofrecer pruebas con relación a tales objeciones o bien relativo a su contrarréplica. En el mismo acuerdo se fijó fecha para celebración de la audiencia preliminar.

**7. Diferimiento de la audiencia preliminar.** Mediante acuerdo de fecha 1º de junio de 2023, el Secretario de Instrucción, dictó un acuerdo en el cual señala que debido a la falla técnica de los grabadores de la Sala de Audiencias "Independencia" de éste tribunal, no es posible llevar a cabo la audiencia señalada en autos, por lo que se fijó nueva fecha para el desahogo de la audiencia en comento.

**8. Regularización del procedimiento.**

Mediante acuerdo de fecha 14 de junio de 2023, el Secretario de Instrucción dictó un acuerdo en el cual se subsanó el nombre correcto de la parte demandada, dejando firmes y valederos los puntos establecidos en el acuerdo de fecha 01 de junio de 2023. Mismo que fue notificado por medio electrónico.

Asimismo, mediante acuerdo dictado el 4 de agosto de 2023, el Secretario de Instrucción, fijó fecha y hora para llevar a cabo la audiencia preliminar.

**II. FASE ORAL.**

**1. Audiencia Preliminar.** En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 09 de agosto de 2023 a las 09:00 horas en la Sala de Audiencias Independencia de éste Tribunal Laboral, al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

**a) De Kositerias y/o Kositerias Campeche:**

Al no existir contestación de la demanda se tienen por admitidas todas aquellas pretensiones que no sean contrarias a derecho.

**b) Del ciudadano Andrés Noé Matus Díaz:** Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 873, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los siguientes hechos no controvertidos:

- La existencia de la relación laboral de trabajo entre la actora y el demandado Andrés Noé Matus Díaz.
- Que la fecha de inicio de la prestación de los servicios personales subordinados es el 15 de diciembre de 2020.
- Que la parte actora se desempeñaba como vendedora de piso.



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

- **Salario.** La parte actora manifiesta haber tenido un salario base semanal de \$ 1,150.00 es decir, un salario diario integrado de \$164.28 y la parte demandada manifiesta haberle asignado un salario de \$ 1,350.00 semanales, es decir, un salario diario de \$192.85

#### Hecho Controvertidos.

- 1) **Actividades que desempeñaba.** La parte actora manifiesta haber tenido más actividades diversas al cargo de "vendedora de piso" y la parte demandada se excepciona diciendo que nunca se le fueron asignadas más actividades que las del cargo que ostentaba.
- 2) **Inscripción al régimen de Seguridad Social:** Si Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres fue inscrita ante el régimen obligatorio de la seguridad social durante el tiempo que duró la relación de trabajo con un salario base de cotización inferior al salario que percibía por la prestación de sus servicios.
- 3) **Horario de trabajo.** El trabajador demandante afirma que su jornada laboral era de las 09:00 a las 21:00 horas de lunes a sábado de cada semana y domingo de 09:00 a las 17:00 horas concediéndole media hora de descanso todos los días dentro del centro de trabajo, teniendo como día de descanso obligatorio el día miércoles (asegura que nunca se lo respetaron). Y por su parte, la parte demandada señala que la jornada era de 09:00 a las 5:00 pm de lunes a sábado, con descanso el domingo.
- 4) **Aguinaldo:** La parte actora afirma que la parte patronal omitió efectuar el pago de aguinaldo y que solamente le fue pagada la cantidad de \$ 1,000.00 y la parte demandada se excepcionó diciendo que fue cubierto en el tiempo que duró la relación laboral.
- 5) **Vacaciones y Prima Vacacional:** La parte actora afirma que no gozó de su periodo vacacional y no le fue pagada cantidad alguna, y la parte demandada se excepcionó diciendo que fue cubierto en el tiempo que duró la relación laboral.
- 6) **Análisis de la jornada extraordinaria mayor a 9 horas semanales.** La actora afirma que laboró de las 09:00 a las 21:00 horas diarias.
- 7) **Rescisión:** La parte actora afirma que la rescisión fue bajo el hecho que fue recontratado el ciudadano Arturo Méndez Santis asumiendo así una re victimización a la parte actora al ser el antes mencionado su agresor, y la parte demandada se excepcionó diciendo que es un tema personal y que nada tienen de responsabilidad, y demás manifestaciones insertas en su escrito de contestación. Informándole desde ahora que se exhorta a la parte demandada en conducirse con un vocabulario de respeto, toda vez que dichas manifestaciones encuadran en un lenguaje de revictimización.

**c) De la ciudadana Sarai del Rosario Domínguez Chi:** Todos los hechos son controvertidos al negar la existencia de la relación laboral.

Finalmente se fija fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de juicio.

**2. Audiencia de juicio.** En la audiencia de juicio de fecha 11 de octubre de 2023 a las 12:00 horas, se desahogó la prueba confesional a cargo del ciudadano Andrés Noé Matus Díaz, sin embargo, se ordenó el desahogo de la prueba confesional a cargo de las ciudadanas Sarai del Rosario Domínguez Chi y Estefani Matus Domínguez, por lo que se le solicitó al Secretario de Instrucción se sirva realizar la certificación de cuenta, quedando pendiente el desahogo de las mismas para la continuación de la audiencia de juicio.

Se llevó a cabo el desahogo de la prueba testimonial de la ciudadana Oriana Aracely Flores Naal, así como el del ciudadano Manuel Jesús Novelo Torres.

Asimismo, la parte actora proporcionó a la autoridad laboral el teléfono marca Oppo reno 5 lite color tornasol como medio probatorio, el cual se resguardó hasta el desahogo de la probanza relativa al mismo.

Finalmente se señalaron las 14:00 horas del 26 de octubre del año en curso para que tenga verificativo la celebración de la audiencia de juicio en su continuación, en forma presencial en la sala de audiencias Independencia de este tribunal laboral.

#### 3. Audiencia de juicio en su continuación:

Una vez desahogadas las confesionales de Sarai del Rosario Domínguez Chi, Estefani Matus Domínguez, Cotejo de Documental con dispositivo electrónico Oppo Reno 5 Lite, se ordenó girar oficio a Telcel a efecto de que rinda informe bajo apercibimiento de multa.

#### 4. Vista a las partes del escrito de fecha 7 de noviembre de 2023, consiste en el informe rendido por Radiomovil DIPSA S.A. de C.V.

Con fecha 09 de julio de 2024, se dio vista a las partes del escrito de fecha 07 de noviembre de 2023, suscrito por el Apoderado Legal de Radiomóvil DIPSA S.A de C.V.

#### 5. Regularización del Procedimiento:

Con fecha 29 de noviembre de 2024, en atención al escrito de la Licenciada Aracely del Rosario Turriza García, Apoderado Legal de la parte demandada, por lo que se ordenó, la continuación del procedimiento, ordenando al secretario instructor emitir la certificación en el que se realice el cotejo de la prueba documental privada número 9, de la parte actora, específicamente en el anexo 4 del escrito de demanda consistente en 5 fojas de impresión de capturas de pantalla de la aplicación "WhatsApp", propiedad de la Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, quien ha dado su consentimiento acceder a sus datos personales en el equipo de la marca "Oppo" Modelo: Reno, color: Tornasol, cuyo número es 981-117-46-96.

Finalmente, mediante acuerdo de fecha 14 de noviembre de 2025, se fijó fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de juicio, siendo para el día lunes 24 de noviembre de 2025, a las 11:30 horas.

**6. Audiencia de juicio en su continuación de fecha 24 de noviembre de 2025:** Una vez desahogadas la confesional de Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, se ordenó al Secretario Instructor proceda a certificar que no quedan pruebas pendientes por desahogar. Se abrió la Fase de alegatos en la que las partes realizaron sus manifestaciones. Fijándose fecha y hora para el dictado de sentencia. La cual se dicta 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; artículos 523 fracción XI, 529, 604 primer párrafo, 698 primer párrafo, 700 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 del presente conflicto laboral.

**II. FIJACIÓN DE LA LITIS.** En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 09 de agosto de 2023 a las 09:00 horas en la Sala de audiencia independencia, al depurarse la Litis del expediente laboral, se establecieron como **hechos controvertidos** los siguientes:

**En relación al demandado Andrés Noé Matus Díaz.**

- 1) **Actividades que desempeñaba.** La parte actora manifiesta haber tenido más actividades diversas al cargo de "Vendedora de Piso" y la parte demandada se excepciona diciendo que nunca se le fueron asignadas más actividades que las del cargo que ostentaba.



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

- 2) **Inscripción al régimen de seguridad social.** Si Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres fue inscrito ante el régimen obligatorio de la seguridad social durante el tiempo que duró la relación de trabajo con un salario base de cotización inferior al salario que percibía por la prestación de sus servicios.
- 3) **Horario de trabajo.** El trabajador demandante afirma que su jornada laboral era de las 09:00 a las 21:00 horas de lunes a sábado de cada semana y domingo de 09:00 a las 17:00 horas concediéndole media hora de descanso todos los días dentro del centro de trabajo, teniendo como día de descanso obligatorio el día miércoles (asegura que nunca se lo respetaron). Y por su parte, la demandada señala que la jornada era de 09:00 a las 05:00 pm de lunes a sábado, con descanso el domingo.
- 4) **Aguinaldo:** La parte acta afirma que la parte patronal omitió efectuar el pago de aguinaldo y que solamente le fue pagada la cantidad de \$1000.00., y la parte demandada se excepcionó diciendo que fue cubierto en el tiempo que duró la relación laboral.
- 5) **Vacaciones y Prima Vacacional:** La parte acta afirma que no gozó de su periodo vacacional y no le fue pagada cantidad alguna, y la parte demandada se excepcionó diciendo que fue cubierto en el tiempo que duró la relación laboral.
- 6) **Análisis de la Jornada extraordinaria mayor a 9 horas semanales.** La actora afirma que laboró de las 09:00 a las 21:00 horas diarias.
- 7) **Rescisión:** La parte actora afirma que la rescisión fue bajo el hecho que fue recontratado el **Ciudadano Arturo Méndez Santiz** asumiendo así una revictimización a la parte actora al ser el antes mencionado su agresor y la parte demandada se excepcionó diciendo que es un tema personal y que nada tienen de responsabilidad, y demás manifestaciones insertar en su escrito de contestación. Informándose desde ahora que se exhorta a la parte demandada en conducirse con un vocabulario de respeto, toda vez que dichas manifestaciones encuadran en un lenguaje de revictimización.<sup>1</sup>

Por cuanto a la ciudadana Sarai del Rosario Domínguez Chi.

- Todos los hechos son controvertidos al negar la existencia de la relación laboral.

#### III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

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

**1. Confesional a cargo de Andrés Noé Matus Díaz.** No le favorece a su oferente en razón a que el absoluto negó las posiciones y preguntas que le fueron realizadas.

**2. Confesional a cargo de Sarai del Rosario Domínguez Chi.** Toda vez que la persona física con facultades para absolver posiciones, no compareció al desahogo de la prueba a pesar de estar legalmente notificada, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en la audiencia preliminar, esto es, fue declarada confesa ficta de las posiciones articuladas y calificadas de legales que obran en la videograbación. Prueba que favorece a su oferente.

**3. Confesional a cargo de Estefani Matus Domínguez.** Toda vez que la persona física con facultades para absolver posiciones, no compareció al desahogo de la prueba a pesar de estar legalmente notificada, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en la audiencia preliminar, esto es, fue declarada confesa ficta de las posiciones articuladas y calificadas de legales que obran en la videograbación. Prueba que favorece a su oferente.

**4. Testimonial a cargo de los ciudadanos Oriana Aracely Flores Naal, Sara Grisell Quej Chan, y Manuel Jesús Novelo Torres.** No es posible emitir valoración alguna debido a que el oferente de la prueba se desistió de su desahogo.

**5. Inspección Ocular ofrecida en el numeral 4,** favorece parcialmente a su oferente. Esto es así porque la parte demandada no exhibió la totalidad de las documentales indicadas en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo que está obligado a conservar y exhibir, únicamente exhibió el escrito de renuncia voluntaria de fecha 17 de diciembre de 2020, el contrato individual de trabajo de fecha de 04 de febrero de 2019 y cinco recibos de nómina de pago. Razón por la cual se le hacen efectivos los apercibimientos decretados en la audiencia preliminar, esto es, se tienen por presuntivamente ciertos los hechos que tratan de probarse en su escrito de demanda, salvo prueba en contrario acorde a lo dispuesto en los artículos 828 en relación al 805 de la Ley Federal del Trabajo.

**6. La Documental Privada ofrecida con el número 6,** consistente en impresiones de pantalla de la aplicación denominada "WhatsApp". Favorecen a su oferente para demostrar su estado de vulnerabilidad en el momento en que ocurrió el despido, prueba que se relaciona con el informe del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**7. La Documental Privada ofrecida con el número 8,** consistente en copia de credencial de elector de la actora. Favorecen a su oferente para demostrar su estado de vulnerabilidad en el momento en que ocurrió el despido, prueba que se relaciona con el informe del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**8. La Documental Privada ofrecida con el número 9,** consistente en 11 fojas de impresiones de la página oficial de la empresa "Kositerías Campeche"; 3 fojas de impresiones de conversaciones de Whatsapp con Blanca Estefani Flor Matus Domínguez en su carácter de encargada general quien asignaba horarios de entrada y salida; 3 fojas de impresiones de fotos de la libreta o bitácora de control de entrada y salida, que acreditan la existencia de la misma; 5 fojas de impresiones de fotos donde se observa que los patronos demandados, dueños de Kositerías cuentan con ingresos suficientes en caso de declararse insolventes. La parte actora dio su consentimiento para la revisión de su celular.

**9. La Documental Privada ofrecida con el número 10,** consistente en el Certificado médico de Farmacias Similares, por estrés laboral producto de jornadas extenuantes. Dado que, dicho documento no fue objetado, esta autoridad le concede valor indiciario para robustecer la presunción legal de que la actora laborará jornadas extraordinarias citadas en su demanda.

**10. Las Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e Instrumental de actuaciones.** Favorecen a la oferente y adquieren valor probatorio conforme a las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

<sup>1</sup> Tesis en Materia Laboral, **Registro digital:** 2019862. **Décima Época. Materia(s):** Común. **Tesis:** VII.2o.C.58 K (10a.). **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Tipo:** Aislada. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación. **Publicación:** Viernes 17 de mayo de 2019 10:22 horas.



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

**b) Respecto a las pruebas de la demandada Andrés Noé Matus Díaz.**

1. **La Confesional** a cargo de la actora **Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres**, no favorece a su oferente en razón a que la actora negó todas las preguntas que le fueron realizadas.
2. **Las Presuncionales en su doble aspecto de legales y humanas e Instrumental de actuaciones.** Favorecen parcialmente al oferente y adquieren valor probatorio conforme a las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

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

En cumplimiento a la obligación constitucional y convencional de juzgar con perspectiva de género, debe implementarse el método de la jurisprudencia 22/2016 de la Primera Sala de rubro **ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**, en toda controversia judicial, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestión de género impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

Con base a la metodología antes mencionada y de acuerdo a las constancias que integran los autos del presente expediente, se advierte que los hechos señalados en la fracción II de la demanda, la actora manifestó lo siguiente:

"(...) II.- En lo términos antes expuestos venía prestando mis servicios personales subordinados en favor de los hoy demandados. Quiero poner del conocimiento de esta autoridad que los patrones (hoy demandados) son impacientes y no cumplieron con su promesa verbal de no volver a contratar a Arturo Méndez Santiz, quien fue mi pareja sentimental y que también era empleado cuando en el mes de julio del año 2021, dentro de la tienda Kositerías, al llegar bajo los efectos del alcohol me agredió físicamente, situación que me causó mucho miedo, motivo por el cual decidí renunciar y no volver de nuevo, pero al llegar a mi casa, la patrona SARAÍ DEL ROSARIO DOMÍNGUEZ CHI, le llamó telefónicamente a mi madre Neri Torres Rodríguez, para darle su palabra y garantía de que mi agresor **JAMÁS VOLVERÍA A SER CONTRATADO**, tan es así que lo despidieron inmediatamente para darme la certeza de que podía trabajar de manera segura y sin miedo. Como los patrones se mostraron muy pendientes de mi integridad en ese entonces, no acudí a levantar el acta correspondiente en la Fiscalía y no me ví en la necesidad de separarme del empleo. Sin embargo, el jueves 21 de julio de 2022 a las 09:05 AM, veo que mi agresor Arturo Méndez Santiz entra a incorporarse como empleado de nueva cuenta, por lo que me sentí humillada, temerosa, desvalorada, incluso traicionada, más toda la revictimización que me hicieron pasar en la tienda, motivo por el cual al sentirme desprotegida me retiré y me dirigí a mi hogar.

La actitud, asumida por la parte empleadora constituye con toda claridad extremos de falta de probidad y honradez, violencia en contra de mi persona, en perjuicio de la suscrita que se desencadenaron en un miedo incontrolable, que afecta mi vida personal y mi trabajo, lo anterior, sin que exista causa o motivo fundado para ello afectándose las normas protectoras y privilegios en mi perjuicio, actitudes que encuadran dentro de las hipótesis jurídicas que se contraen en las fracciones 11, VIII, IX, del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (...)"

De lo anterior, se tiene que al momento en que ocurrieron los hechos de la rescisión de la relación laboral narrado por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, parte actora del presente juicio, se encontraba en situación de vulnerabilidad debido a que se situaba en el mismo ambiente laboral donde estaba el ciudadano Arturo Méndez Santiz, quien fuera su pareja sentimental y empleado de la tienda, mismo que la había agredido físicamente y psicológicamente dentro del centro de trabajo y se encontraba con temor de que volviera a suceder (mobbing horizontal), es decir, el sujeto activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

Es decir, Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, es una mujer trabajadora, expuesta en el mismo lugar con la persona que la ha agredido física y psicológicamente, revictimizada conforme a los hechos expuestos en su demandada, así como se advirtieron características de vulnerabilidad durante en el desarrollo de la audiencia de juicio, aun cuando el patrón lo ha negado.

Lo anterior, se puede corroborar con la testimonial de la **Ciudadana Oreana Arcely Flores Naal**, desahogada con fecha 11 de octubre de 2023, a partir del minuto 14:47:16, en la cual se le realizaron diversas posiciones, en la que dio respuesta como a continuación se transcribe:

"**Jueza:** Tu comentas que compartiste con Amira, ¿viste, te consta si alguna vez Arturo Méndez Santiz agredió físicamente dentro de la tienda a Amira?"

- **Testigo Oreana:** cuando yo llegue al trabajo vi que había escándalo, yo pregunté y me dijeron que esté muchacho le había golpeado ya de ahí yo vi que estaban todos amontonados pero ya no pude ver bien que era lo que pasaba.
- **Jueza:** ¿Llegó en algún momento la policía, seguridad ciudadana?, ¿se efectuó un reporte o a quien ejerció el control o puso orden en la incidencia?
- **Testigo Oreana:** como yo estaba en la parte de... son dos partes la parte de adelante de la tienda bueno una parte es de 15 y otra de 25, yo estaba en la parte de 25 cuando yo este estaba todo el problema era adelante, no avance a ver si había policías o algo.
- **Jueza:** ¿Con que te refieres a parte de 15 y parte de 25?
- **Testigo Oreana:** en el área de mi trabajo pues es un local estaban dividido en dos partes, el área de 15 eran cositas que se vendían de 15 pesos y el área de 25 son cositas que vendían de 25 pesos.
- **Jueza:** Ya entendí los 15 y 25 se refieren al precio del producto y seccionan la tienda en dos lugares.
- **Testigo Oreana:** así es.
- **Jueza:** ¿Quién era el jefe inmediato en ese momento?
- **Testigo Oreana:** Don Andrés.
- **Jueza:** ¿Sabes y te consta si le fue reportado al ciudadano Andrés este incidente?
- **Testigo Oreana:** si.
- **Jueza:** y ¿qué ocurrió después de haber reportado este incidente con relación a una medida en el centro laboral?



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

- **Testigo Oreana:** hablaron con la... bueno yo vi que estaban hablando con Amira, pero de ahí no supe que le estaban diciendo, no me acerque tanto a ese problema.
- **Jueza:** ¿Hay alguien que haya presenciado de forma más de cerca? Porque estuviste en el día que ocurrió la incidencia ¿escuchaste de la agresión, pero no supiste si hubo golpes físicos hacia a Amira?.
- **Testigo Oreana:** yo alcance a ver cómo está niña metía la mano, pero no alcance a ver si la iban a golpear o la estaban jalando.
- **Jueza:** ¿Quién la estaba jalando?
- **Testigo Oreana:** no recuerdo había tanta gente, como estaban los clientes igual estaban los trabajadores, la verdad no podría decirle con exactitud quién la estaba jalando.

(..) **Minuto 14:51:20**

- **Apoderada legal de la parte actora:** nada más para respecto al incidente con Arturo Méndez Santis, si sabe si a raíz de ese incidente que fue agredida Amira, Arturo fue despedido de la tienda kositerias.
- **Testigo Oreana:** Después del incidente, pues ya no volví a ver a Arturo otra vez en la tienda pues supongo fue despedido o él se dio de baja.
- **Jueza:** ¿En algún momento tú viste a Arturo en otra área, en otra sección, en otra sucursal?
- **Testigo Oreana:** no.

Lo ya señalado, se concatena con la confesional del C. Andrés Noé Matus Díaz, demandado, desahogado con fecha 11 de octubre de 2023, a partir del minuto 13:01:47, en el que manifestó lo siguiente:

"(...)

- **Jueza:** ¿Cuál fue el motivo por el cual usted los exhortó a ambos trabajadores?
- **Andrés:** porque la relación se tornaba un poco conflictiva, los dos discutían en la tienda, los dos se decían groserías, uno insultaba al otro, a pesar de que se les ponía en lugares muy separados para evitar eso siempre había un momento en el día en que lograban juntarse y pasaba esta situación.
- **Jueza:** Cuando se refiere a lugares separados, ¿es dentro de la misma tienda?
- **Andrés:** Si, o a veces en otra sucursal que está ahí cerca de donde trabajó Amira.
- **Jueza:** ¿Tiene usted protocolos para evitar, para prevenir, radicar y sancionar la violencia dentro del trabajo?
- **Andrés:** Si, siempre al momento de la entrevista lo primero que se les dice el respeto mutuo, más cuando hay mujeres a los hombres saben que este las mujeres son sagradas tenemos que respetarlas, les decimos a las mujeres si hay un problema con tu compañero que te sientas incomoda avísame, eso es lo único que se les recalca a los compañeros.

**Minuto 13:13:00**

- **Apoderada legal de la actora:** ¿Es cierto que la señorita Amira aún se encontraba laborando en la tienda kositerias cuando fue re-contratado el señor Arturo Méndez Santis?
- **Andrés:** Si, si no mal recuerdo fue el día fue su último día de trabajo.

Al respecto, es importante señalar el derecho que tiene toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; derecho constitucional reconocido en el artículo 4 penúltimo párrafo<sup>2</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se ha reconocido nacional e internacionalmente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Asimismo, en el convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (C-190), se considera que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

En ese sentido, esta autoridad no debe pasar desapercibida la relación que tenía la actora con el ciudadano Arturo Méndez Santis, pues fueron pareja sentimental y, empleados de la parte demandada, y fue "la pareja sentimental y empleado" quien en el centro de trabajo (Kositerias Campeche), realizó conductas de violencia física y psicológica en contra de la actora, conductas que afectaron su empleo, al tomar la decisión de retirarse del centro de trabajo por el miedo a sufrir algún daño en su integridad física.

Ante ello, esta autoridad jurisdiccional tiene como obligación constitucional el deber de analizar de manera exhaustiva los casos que especialmente involucren violencia contra las mujeres, aclarando que, lo anterior no implica modificar las pretensiones y hechos, ni vulnerar el debido proceso, sino fortalecer el análisis judicial para atender adecuadamente las particularidades del caso, evitando la revictimización. Motivo por el cual, el caso debe ser analizado con perspectiva de género.

#### V.- ESTUDIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

La patronal demandada Andrés Noé Matus Díaz, en su escrito de contestación a la demanda opuso la **Excepción de Prescripción** de la acción de rescisión, esta autoridad se encuentra obligada a estudiarla y determinar la procedencia o improcedencia de aquella, antes de resolver el fondo de la controversia planteada.

Ahora bien, la metodología para juzgar con perspectiva de género de la jurisprudencia 222/2016 de la extinta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el punto IV, establece como una obligación de la autoridad lo siguiente:

- IV) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

<sup>2</sup> Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños. La ley definirá las bases y modalidades para garantizar su realización de conformidad con lo previsto en los artículos 21, párrafo noveno y 73, fracción XXI, penúltimo párrafo de esta Constitución.



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

Motivo por el cual esta autoridad procederá a analizar si el estudio de la prescripción de la acción del artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo es una norma neutral, es decir, si su aplicación no causa desventajas a la parte actora, mujer trabajadora, en estado de vulnerabilidad por las razones expuestas en el considerando anterior.

Para ello, es necesario no pasar inadvertidas las siguientes consideraciones

- a) El presente asunto se encuentra analizando bajo perspectiva de género por la actualización de situación de violencia laboral cometido por el ciudadano Arturo Méndez Santiz, quien fuera su pareja sentimental y empleado de la tienda, en agravio de la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, parte actora, (tipología horizontal), es decir, el sujeto activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) La ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, parte actora, vivió violencia física y emocional dentro de su centro de trabajo y, los patronos, Andrés Noé Matus Díaz y Sarai del Rosario Domínguez Chi, hoy demandados, re contrataron al victimario Arturo Méndez Santiz en el centro laboral, conducta que revictimiza y afecta la psiquis de la actora, pues es importante señalar, que el hecho de recordar o imaginar eventos traumáticos genera un impacto emocional importante para cualquier mujer víctima de violencia, el cual puede verse agravado al contratar nuevamente y colocar a su victimario en el mismo centro laboral que ella; siendo lo más importante para esta autoridad jurisdiccional, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- c) Como resultado del desahogo de pruebas esta autoridad identificó que la parte actora Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres es una víctima de violencia polifacética, -violencia doméstica y laboral- cuya dignidad humana al momento en que ocurrieron los hechos se vio transgredida física, psicológicamente y laboralmente.
- d) El derecho transgredido materia de litis del presente juicio es el derecho constitucional que toda persona tiene a vivir una vida libre de violencias contenido en el artículo 4 antepenúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, reconocido en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo el derecho laboral a un ambiente libre de discriminación y de violencia contenido en el artículo 2 y 3° último párrafo de la Ley Federal del Trabajo. **El cual esenciales se trata de un derecho humano, pues garantiza la dignidad, la igualdad y la seguridad en el trabajo de las mujeres.**
- e) **Imprescriptibilidad de los Derechos Humanos.** De acuerdo a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, dentro de las características de los derechos humanos se encuentra la imprescriptibilidad.

Los derechos humanos son imprescriptibles y acumulativos: no prescriben, no caducan y no se pueden perder. Por el contrario, con el tiempo se conquistan nuevos derechos.

Es menester considerar que, en la metodología para juzgar con perspectiva de género, "neutralizar el derecho aplicable" significa cuestionar la supuesta neutralidad de las normas jurídicas para evitar que su aplicación mecánica perpetúe la desigualdad, la discriminación o estereotipos de género en un caso concreto. Implica realizar un análisis crítico para asegurar que la ley no se utilice de manera que, aunque parezca imparcial en el papel ("neutral"), en realidad desventaja a una de las partes (generalmente mujeres) debido a su contexto social, cultural o histórico.

En ese sentido, para el caso que nos ocupa es importante analizar el artículo 517 de la legislación laboral, bajo los siguientes aspectos:

1. **Identificar desigualdad estructural:** Detectar si las partes se encuentran en un desequilibrio de poder debido a razones de género antes de aplicar la norma.  
En el caso que nos ocupa, existe una asimetría de poder y de género lo cual coloca en desventaja a la parte actora.
2. **Evaluar el impacto diferenciado:** Analizar cómo la aplicación "ciega" de una norma o una interpretación tradicional puede generar una sentencia desigual.

La prescripción de la acción al ser una excepción de carácter perentoria tiene como objeto extinguir por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del titular, el derecho al reclamar prestaciones laborales, la cual de resultar procedente termina definitivamente con el proceso. Es decir, impide que se resuelva el fondo del procedimiento.

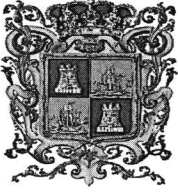
Dicha institución de resultar aplicada al presente procedimiento el cual versa sobre el derecho humano a una vida libre de violencia laboral, de considerarse correctamente opuesta y declararse procedente, traerá como consecuencia la invisibilización de la violencia de género en materia laboral identificada en el juicio, pues impedirá que esta autoridad laboral la sancione, en perjuicio no sólo de la demandante, pues a la víctima se le negaría el derecho de acceso a la justicia, a las vías de recurso y reparación a que el Estado Mexicano se encuentra obligado a otorgar de acuerdo al numeral 2 inciso e) del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso; así como lo establecido en punto 18 incisos c), d) y e) de la Recomendación 206, ambos de la OIT. Además, el artículo 4 letra f de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Belen Do Pará", establece la obligación del Estado Mexicano de proteger a las mujeres ante la ley y de la ley.

Así pues, el numeral 517 fracción I de la legislación laboral que contiene las reglas de prescripción de la acción de rescisión de la relación laboral ejercida por la persona trabajadora, afecta en forma desproporcionada a las mujeres y hombres víctimas de actos de violencia en el trabajo.

3. **Cuestionar la norma:** Si el derecho aplicable (leyes, interpretaciones o jurisprudencia) basa su supuesta neutralidad en estereotipos de género, el juzgador debe evitar aplicar ese prejuicio y optar por una interpretación que garantice la igualdad sustantiva.

El artículo 517 data desde la publicación de la Ley Federal del Trabajo del 1° de abril de 1970, el cual ha quedado intocado en las subsecuentes reformas laborales (1980, 2012, 2019). Motivo por el cual, muestra la falta de sensibilización de la legislación en los temas de perspectiva de género y derechos humanos en el derecho del trabajo. Es decir, esta norma no se encuentra adecuada al marco convencional de protección de derechos humanos.

A juicio de esta Juzgadora, un mes –plazo otorgado en la legislación- no resulta suficiente para que las personas justiciables víctimas de violencia, accionen la demanda de rescisión para la separación del trabajo, así como para que ofrezcan y, en su caso, anexen pruebas junto con ella, al constituir un lapso reducido que no permite a la parte actora plantear su proceso jurídico, es decir, acudir con un abogado laboral, revivir y hacerle del conocimiento del caso y reunir los elementos de prueba que sean posibles, sin que la etapa prejudicial de conciliación forme parte de ese mes, por ser una



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

etapa en la que se suspende el cómputo prescriptivo; principalmente, después de haber sufrido en repetidas ocasiones violencia, pues la víctima es mucho más débil y su equilibrio mental puede parecer (o de hecho está) alterado.

Lo expuesto en el párrafo anterior, se confirma con la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo<sup>3</sup>, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup, (entrevistas realizadas en 2021 a cerca de 75.000 personas empleadas mayores de 15 años en 121 países y territorios), en el que proporciona una visión sobre la magnitud del problema y sus diferentes formas. Además, analiza los factores que pueden impedir a las personas hablar sobre sus experiencias, como la vergüenza, la culpa, la falta de confianza en las instituciones, o porqué este tipo de conductas inaceptables son consideradas como "normales". Las razones más comunes de reserva son la "pérdida de tiempo" y "temor por su reputación", asimismo, se estableció que las mujeres eran más propensas a compartir sus experiencias que los hombres (60,7 por ciento frente a 50,1 por ciento).

Condicionar a la persona trabajadora víctima de violencia al plazo de un mes para acudir ante la autoridad a demandar la rescisión de la relación laboral, es un plazo inaceptable e injusto, el cual impide la visibilización y sanción de los actos de violencia sufridos en el caso que nos ocupa por una mujer trabajadora. Es decir, esta norma impide cumplir con la obligación del Estado Mexicano adquirida con la sentencia Campo Algodonero dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Por estas razones, esta autoridad considera que en el presente caso ante la existencia de situación de violencia laboral por cuestiones de género y concepciones revictimizantes, considera inaplicable el estudio de la excepción de prescripción pues dada la naturaleza de la causa de pedir, la cual resulta un derecho fundamental no existen motivos para exigir el plazo de un mes que establece el numeral 517 de la Ley Federal del Trabajo, pues los derechos humanos son imprescriptibles.

Se dice lo anterior, ya que, de todo lo narrado esta autoridad busca privilegiar, reconocer y garantizar el derecho al tiempo y al acceso a la justicia de las víctimas; atendiendo a su especial situación de vulnerabilidad y reconociendo el impacto y la gravedad que estos actos generaron en todos los ámbitos de sus vidas, en particular de la ciudadana Amira Guadalupe de los Angeles Novelo Torres, y lo que esta juzgadora procura es enviar un mensaje de cerro tolerancia hacia la violencia laboral y revictimización –considerando al lenguaje revictimizante- cometida en contra de la mujer.

4. **Solución justa e igualitaria:** El objetivo final es utilizar los estándares de derechos humanos para transformar la práctica de aplicación del derecho y lograr una resolución que elimine la discriminación y violencia laboral.

El análisis de la prescripción específicamente en cuanto al plazo de la interposición de la demanda de rescisión de la relación laboral, cuando se trata de asuntos de violencia laboral, a criterio de esta Juzgadora resulta una carga revictimizante hacia las personas trabajadoras víctimas -hoy actora- al exigirle bajo sus condiciones emocionales y psicosociales cumplir con un tiempo en específico – un mes – para demandar a la parte patronal, quien tuvo conocimiento de todos y cada uno de los eventos que se presentaban en su centro laboral, pues en diversas circunstancias, tal y como en la presente, la parte patronal no actuó adecuadamente ni tampoco aplicó las medidas precautorias en contra del sujeto activo y los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, así como la NOM-035-2018 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, la cual en términos del numeral 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo tenía obligación de implementar en su centro laboral, principalmente porque el objetivo de esta NOM es identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Ello debido a que, en la confesional desahogada del Ciudadano Andrés Noé Matus Díaz –demandado-, con fecha 11 de octubre de 2023, manifestó, que únicamente exhortaba a la ciudadana Amira Guadalupe de los Angeles Novelo Torres y Arturo Méndez Santiz, cuando tenía conocimiento que en su centro laboral existían conflictos, los cuales se materializaban en insultos, sin contar con protocolos para prevenir, radicar y sancionar la violencia dentro del trabajo, resultando una carga revictimizante para la actora; máxime que, la parte demandada en su contestación en el hecho número 1 manifestó:

"1.- (...) la parte actora reconoce que ella fue la que se retiró del centro de trabajo a su hogar y nunca regresó hasta el día de hoy, motivada por la presencia en el lugar de trabajo de una persona de nombre Arturo Méndez Santiz, persona que ella dice fue su pareja sentimental y que él la agredió físicamente, eso es un tema personal que en nada tiene que ver mis representados, ya que ellos no le dijeron que se involucre sentimentalmente con nadie, y lo que ella sienta o piense en relación con esa persona, es algo muy personal, no constándole a mis representados los hechos de violencia que ella afirma haber vivido (...)"

-lo subrayado es nuestro-

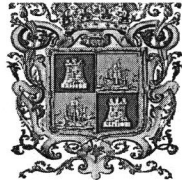
Lo anterior, constituye un lenguaje revictimizante, pues de las manifestaciones hechas por la parte demandada -Andrés Noé Matus Díaz-, esta Juzgadora identifica la presencia de concepciones estereotipadas y que además revictimizan a la actora Amira Guadalupe de los Angeles Novelo Torres, pues evade su responsabilidad como empleador de garantizar un espacio libre de violencia y hostigamiento laboral de todos sus trabajadores y/o colaboradores, responsabilizando a la parte actora, por los hechos sucedidos dentro de su centro laboral, y que a su criterio tuvieron una relación sentimental en el que como patrones no les dijeron que se involucren.

Por estas razones, esta autoridad en el caso que nos ocupa, ante la existencia de situación de violencia laboral por cuestiones de género y concepciones revictimizantes, las cuales fueron un factor de presión psicológica para la parte actora al grado de considerar necesaria la conclusión de la relación laboral a fin de cesar los actos de violencia en su persona, considera inaplicable el estudio de la excepción de prescripción pues dada la naturaleza de la causa de pedir, la cual resulta un derecho fundamental no existen motivos para exigir el plazo de un mes que establece el numeral 517 de la Ley Federal del Trabajo, pues los derechos humanos son imprescriptibles.

Se dice lo anterior, pues todo lo narrado por esta autoridad busca privilegiar, reconocer y garantizar *el derecho al tiempo y al acceso a la justicia de las víctimas*; atendiendo a su especial situación de vulnerabilidad y reconociendo el impacto y la gravedad que estos actos generaron en todos los ámbitos de sus vidas, en particular de la ciudadana Amira Guadalupe de los Angeles Novelo Torres, y lo que esta juzgadora procura es enviar un mensaje de cerro tolerancia hacia la violencia laboral y revictimización –considerando al lenguaje revictimizante- cometida en contra de la mujer.

Lo anterior, pues a la luz del principio *pro persona*, basado en el supuesto de que un mismo derecho fundamental esté reconocido en dos o más fuentes supremas del ordenamiento jurídico, a saber, la Constitución y los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable -en materia de derechos humanos-, atenderá a criterios que favorezcan al individuo, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. Constitucional, es que esta

<sup>3</sup> Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, OIT, consultado el 19/02/2026, [https://www.observatoriovascosobreacoso.com/el-23-de-las-personas-sufrio-algun-episodio-de-violencia-y-o-acoso-en-el-trabajo-segun-la-primer-encuesta-mundial-de-la-oit-fundacion-gallup-articulo-del-miembro-del-observatorio-cristobal-molina-n/#:~:text=La%20Encuesta%2C%20que%20responde%20a,principales%20resultados%20son%20los%20siguientes:&text=Cas%20una%20de%20cada%20diez,mujeres%20de%20sufrir%20esta%20violencia.&text=Pr%C3%A1cticamente%20una%20de%20cada%20cinco,acoso%20ps%C3%ADquico%20en%20el%20trabajo.&text=Una%20de%20cada%20quince%20\(6,5%20por%20ciento%20de%20hombres\).](https://www.observatoriovascosobreacoso.com/el-23-de-las-personas-sufrio-algun-episodio-de-violencia-y-o-acoso-en-el-trabajo-segun-la-primer-encuesta-mundial-de-la-oit-fundacion-gallup-articulo-del-miembro-del-observatorio-cristobal-molina-n/#:~:text=La%20Encuesta%2C%20que%20responde%20a,principales%20resultados%20son%20los%20siguientes:&text=Cas%20una%20de%20cada%20diez,mujeres%20de%20sufrir%20esta%20violencia.&text=Pr%C3%A1cticamente%20una%20de%20cada%20cinco,acoso%20ps%C3%ADquico%20en%20el%20trabajo.&text=Una%20de%20cada%20quince%20(6,5%20por%20ciento%20de%20hombres).)



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

juzgadora debe considerar la protección de toda mujer a vivir bajo violencia y acoso laboral como irrenunciables, pues vivir bajo cualquier tipo de violencia tienen repercusiones serias y perjudiciales en distintos niveles -corto y largo plazo-, las cuales no solo ponen en grave peligro su supervivencia y comprometen su adecuado desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social, en comparación a un formalismo procedimental como lo es un plazo de un mes, que no resulta un plazo razonable, por las propias condiciones particulares de una mujer de vivir bajo violencia, y que la propia causa generadora de su separación del centro laboral sea dicho motivo.

Es por ello, que se puede apreciar que la violencia en el trabajo es una práctica plenamente identificada, la cual afecta principalmente a las mujeres, tratándose además de una práctica recurrente, como lo reflejan distintas encuestas, como lo es el emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup, consistente en la primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo, en el que resultó que más de una de cada cinco personas empleadas (casi 23 por ciento) han experimentado violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual.

Para ello, debemos tomar en consideración lo establecido en el artículo 17, párrafo tercero, de la Constitución Política Mexicana, que jurisprudencialmente<sup>4</sup> se ha reconocido que tutela el principio de **primacía de la realidad** para acceder a la justicia.

Misma que al concatenarlo con el numeral 25.1<sup>5</sup> de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual prevé que toda persona tiene derecho a un recurso judicial efectivo; norma que ha sido interpretada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el sentido de que es preciso que el medio de defensa brinde "a la persona la posibilidad real de interponer un recurso sencillo y rápido que permita alcanzar, en su caso, la protección judicial requerida"<sup>6</sup>, de tal manera que no se haga "ilusorio el derecho a la defensa."<sup>7</sup>

Concatenado con los artículos 3o<sup>8</sup>, 16<sup>9</sup>, y 132<sup>10</sup> de la Ley Federal del Trabajo, que protegen, previenen y evitan todo tipo de discriminación por género y violencia contra las mujeres. Y si bien, en múltiples estudios, se ha señalado que la falta de acción del acreedor-actor se entiende como el desinterés para cobrar un crédito, y puesto que en el caso en concreto, se trata de víctima de violencia física y psicológica laboral sobre hechos que acontecieron en un centro de trabajo -que debe considerarse seguro- y que causa secuelas psicosociales y emocionales, es que, de aplicarse la prescripción en los términos expuestos previamente - un mes -, se re victimizaría a quien sufrió violencia física y psicológica, por no haber tenido la aptitud, valentía, coraje, o valía de demandar en un plazo determinado, aun cuando la raíz de su separación del centro laboral fue por un evento traumático.

Lo anterior, se sustenta con las funciones efectuadas por parte del Comité de Derechos Humanos, que vigila la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el que los Estados deben garantizar que todas las personas dispongan de recursos accesibles y efectivos para reivindicar sus derechos cívicos y políticos, y exigir soluciones en caso de verlos afectados.

Asimismo, tenemos que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que vigila la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, mejor conocida como la "CEDAW", señala en su recomendación General N° 33 de 2015 que, los Estados tienen la obligación de exponer y eliminar a los obstáculos, tanto sociales y culturales como legales y políticos, que impiden a las mujeres el ejercicio de la defensa de sus derechos y obstaculicen su acceso a la justicia. Estos incluyen a "los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuestos de discriminación y las prácticas y los requisitos en materia probatoria, y al hecho de que no ha asegurado sistemáticamente que los mecanismos judiciales son física, económica, social y culturalmente accesibles a todas las mujeres. Todos estos obstáculos constituyen violaciones persistentes de los derechos humanos de las mujeres" (párr. 4).

<sup>4</sup> Apoya lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 68, Julio de 2019, Tomo II, página 998, Décima Época, registro digital: 2020317, del tenor siguiente: "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. Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescindiera de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.

#### <sup>5</sup> Artículo 25. Protección Judicial.

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.  
(...)

<sup>6</sup> Corte IDH. Caso Acosta Calderón Vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2005. Serie C No. 129

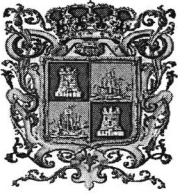
<sup>7</sup> Corte IDH. Caso Juan Humberto Sánchez Vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de junio de 2003. Serie C No. 99

<sup>8</sup> El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad sustantiva ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.

(...) Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

<sup>9</sup> Artículo 16.- En las empresas y establecimientos, tanto las personas trabajadoras como empleadoras deberán contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres. Las personas empleadoras capacitarán a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres.

<sup>10</sup> Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: (...) XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;(...)



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

-Lo subrayado en negritas es nuestro-

También, de acuerdo al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con convenio No. 111 relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 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 subsiste al empleador del servicio**, pues en ningún momento desvirtuó los hechos de violencia física y psicológica que la actora sufrió en su centro laboral.

Es por todo lo anterior, que esta autoridad jurisdiccional considera que en el presente asunto reconociendo el principio de **primacía de la realidad** para acceder a la justicia contenido en el artículo 1º y 17 de la Constitución Política de México, así como en el numeral 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al tiempo en casos de violencia laboral física y psicológica, **determina inaplicar al presente juicio el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, por constituir un obstáculo procesal para visibilizar y sancionar los actos de violencia laboral cometidos en el presente juicio, en contra de las mujeres trabajadoras, pues el respeto a la dignidad en el trabajo es un derecho humano y, por ende, los derechos humanos son imprescriptibles, ante cuestiones de derecho adjetivo.**

Motivo por el cual se procede a analizar el fondo del presente juicio, es decir, si se actualiza las causales de rescisión de la relación laboral invocadas por la parte actora.

#### VI. MEDIDA DE REPARACIÓN.

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 contra la mujer, 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 y violencia laboral denunciados por la parte actora.

La patronal demandada tampoco informó ni acreditó cuales son las medidas adoptadas en el centro de trabajo indicadas en el punto 5.4 del punto 5 Obligaciones del patrón acorde a las **NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN.**

Entonteces, al haber sido acreditada la existencia de violencia laboral por razón de género en su vertiente de agresiones físicas y psicológicas, esta autoridad tiene el deber de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, tal y como lo señala el artículo 4 último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

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

#### A. Medida de NO REPETICIÓN.

Conforme a lo expuesto en la presente sentencia, con fundamento en lo dispuesto en el artículo en el artículo 7, apartados a., 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 y X, 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, contando directivos, gerentes, jefes de departamento.
- Deberá llevar a cabo la implementación de las políticas o medidas necesarias para difundir y capacitar al personal de su representada, especialmente al personal de confianza (directivos, gerentes, jefes de departamento) sobre temas de "ambientes laborales libres de discriminación y de violencia", para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entorno organizacional sano. Cabe mencionar que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contiene programadas de capacitación a distancia (PROCADIST) cuyos cursos disponibles son: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e Introducción a la NOM-035-STPS-2018, los cuales son gratuitos.
- Deberá acreditar ante esta autoridad su plantilla de personal ha tomados los cursos de capacitación el Procadist: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e Introducción a la NOM-035-STPS-2018, los cuales son gratuitos. Para ello deberá exhibir la constancia de acreditación del curso que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Deberá acreditar la implementación y promoción de mecanismos destinados a prevenir, vigilar y resolver por medios pacíficos los conflictos internos y sociales.

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

Como medida reparatoria con carácter disuasorio en el ámbito laboral se ordena dar vista a la Inspección Federal del Trabajo del Estado de Campeche para efecto que proceda a realizar las inspecciones correspondientes en materia de condiciones de trabajo y vigile el cumplimiento de las normas laborales.<sup>11</sup>

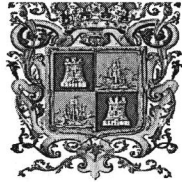
En el caso que nos ocupa se advirtió el incumplimiento a la norma oficial Mexicana denominada NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo, identificación y análisis de riesgo, así como de violación a condiciones generales del trabajo de las mujeres, dese vista a la Inspección Federal del Trabajo con sede en el Estado de Campeche para que en términos del artículo 540 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, proceda conforme a sus atribuciones. Asimismo, informe a esta autoridad el resultado de las mismas.

**En razón de todo lo anterior, se procede a analizar el fondo del presente juicio, es decir, la actualización de las causales de rescisión invocadas por la parte actora.**

#### VII.- ANÁLISIS SOBRE LA ACCIÓN DE RESCISIÓN JUSTIFICADA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EJERCIDA POR LA PARTE ACTORA.

Como resultado del estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes y de los puntos litigiosos, así como del análisis realizado en los considerando que anteceden, y que dichos elementos convictivos de

<sup>11</sup> Tesis 1a. XXXV/2015, en materia administrativa, laboral, **DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PREVÉ LA IMPOSICIÓN DE MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO A TRÁVÉS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.** Semanario Judicial de la Federación, Primera Sala, décima época, registro digital: 2008309.



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

prueba fueron estudiados atendiendo al principio de intermediación, a verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 685, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara fundada la acción de Rescisión justificada del vínculo laboral ejercida por la actora Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 fracción II, VIII y IX de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, resulta procedente el pago de las prestaciones contenidas en el artículo 50 de la citada legislación consistente en el pago de la indemnización constitucional, la indemnización compensatoria consistente en veinte días por cada año de servicios así como los salarios vencidos e intereses mensuales y demás prestaciones que conforme a derecho proceda.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece para los trabajadores y patrones el derecho de rescisión del vínculo laboral. De manera que, la acción ejercida por la parte actora Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, es legítima por ser un derecho establecido en la ley de la materia. Sin embargo, el ejercicio de este derecho requiere fundarse en las causales enunciadas en el numeral 51 de la citada legislación y, que al momento de ejercerse el trabajador se encuentra separado de la fuente de trabajo.<sup>12</sup> Requisitos que cumplió la parte actora, pues en su escrito de demanda afirmó que desde el 21 de julio de 2022 dejó de prestar sus servicios para Kositerias y/o Kositerias Campeche, y los CC. Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, parte demandada.

**Carga de la prueba.** De conformidad con la **regla general** establecida en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al trabajador acreditar que tuvo causa legal suficiente para dar por rescindida la relación de trabajo por causa imputable al patrón.<sup>13</sup> Sin embargo, con relación a la fracción IV del citado numeral relativa a la causa de rescisión de la relación de trabajo, la carga probatoria corresponde al patrón demandado, dada las reglas de la dinámica procesal citadas en los artículos 784 y 804 de la ley de la materia.<sup>14</sup>

#### **Análisis de las causales de rescisión invocadas por la parte actora.**

La parte actora en su demanda rescinde el vínculo de trabajo con base en las causales señaladas en las fracciones II, VIII y IX, del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales consisten en lo siguiente:

"(...) II. 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;  
VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y  
IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y (...)"

Con relación a la causal de la fracción II, es importante precisar qué debemos entender por falta de probidad u honradez. Para explicar este concepto acudir a la jurisprudencia de la Cuarta Sala, en materia laboral, con registro 243049, cuyo rubro es **PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO**, en la cual define la falta de probidad y honradez en los términos que a continuación se transcriben:

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Del concepto anterior, se deduce que la falta de probidad y honradez consiste en apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo, sin necesidad de causar o existir un daño patrimonial.

La fracción II, establece como causal rescisoria del vínculo laboral la falta de probidad u honradez, en contra del trabajador. En el caso que nos ocupa, quedó fehacientemente demostrada la actualización de esta causal, con las siguientes probanzas:

Primeramente, tenemos que los hechos señalados en la fracción II de la demanda, la actora manifestó lo siguiente:

"(...) II.- En lo términos antes expuestos venía prestando mis servicios personales subordinados en favor de los hoy demandados. Quiero poner del conocimiento de esta autoridad que los patrones (hoy demandados) son impacientes y no cumplieron con su promesa verbal de no volver a contratar a Arturo Méndez Santiz, quien fue mi pareja sentimental y que también era empleado cuando en el mes de julio del año 2021, dentro de la tienda Kositerias, al llegar bajo los efectos del alcohol me agredió físicamente, situación que me causó mucho miedo, motivo por el cual decidí renunciar y no volver de nuevo, pero al llegar a mi casa, la patrona SARAÍ DEL ROSARIO DOMÍNGUEZ CHI, le llamó telefónicamente a mi madre Neri Torres Rodríguez, para darle su palabra y garantía de que mi agresor JAMÁS VOLVERÍA A SER CONTRATADO, tan es así que lo despidieron inmediatamente para darme la certeza de que podía trabajar de manera segura y sin miedo. Como los patrones se mostraron muy pendientes de mi integridad en ese entonces, no acudí a levantar el acta correspondiente en la Fiscalía y no me ví en la necesidad de separarme del empleo. Sin embargo, el jueves 21 de julio de 2022 a las 09:05 AM, veo que mi agresor Arturo Méndez Santiz entra a incorporarse como empleado de nueva cuenta, por lo que me sentí humillada, temerosa, desvalorada, incluso traicionada, más toda la revictimización que me hicieron pasar en la tienda, motivo por el cual al sentirme desprotegida me retiré y me dirigí a mi hogar.

La actitud, asumida por la parte empleadora constituye con toda claridad extremos de falta de probidad y honradez, violencia en contra de mi persona, en perjuicio de la suscrita que se desencadenaron en un miedo incontrolable, que afecta mi vida personal y mi trabajo, lo anterior, sin que exista causa o motivo fundado para ello afectándose las normas protectoras y privilegios en mi perjuicio, actitudes que encuadran dentro de las hipótesis jurídicas que se contraen en las fracciones 11, VIII, IX, del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo (...)"

De lo anterior, se tiene que al momento en que ocurrieron los hechos de la rescisión de la relación laboral narrado por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, parte actora del presente juicio, se encontraba en situación de vulnerabilidad debido a que se situaba en el mismo ambiente laboral donde estaba el ciudadano Arturo Méndez Santiz, quien fuera su

<sup>12</sup> Jurisprudencia 76/2010, en materia laboral, **RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL TRABAJADOR QUE EJERZA ESA ACCIÓN, DEBE ESTAR SEPARADO DE LA FUENTE DE TRABAJO AL PRESENTAR LA DEMANDA PARA TENER DERECHO AL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, novena época, registro 164443, 26 de mayo de 2010.

<sup>13</sup> *Ibidem.*

<sup>14</sup> Jurisprudencia PC.XV. J/4 L, en materia laboral, **CARGA DE LA PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SI EXISTIÓ O NO REDUCCIÓN SALARIAL CUANDO SE DEMANDA COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**, Semanario Judicial de la Federación, Plenos de Circuito, undécima época, registro 2023617, publicado 01 de octubre de 2021.



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

pareja sentimental y empleado de la tienda, mismo que la había agredido físicamente y psicológicamente dentro del centro de trabajo y se encontraba con temor de que volviera a suceder.

Lo anterior, se puede corroborar con la testimonial de la **Ciudadana Oreana Aracely Flores Naal**, desahogada con fecha 11 de octubre de 2023, a partir del minuto 14:47:16, en la cual se le realizaron diversas posiciones, en la que dio respuesta como a continuación se transcribe:

**Jueza:** Tu comentas que compartiste con Amira, ¿viste, te consta si alguna vez Arturo Méndez Santis agredió físicamente dentro de la tienda a Amira?

- **Testigo Oreana:** cuando yo llegue al trabajo vi que había escándalo, yo pregunté y me dijeron que esté muchacho le había golpeado ya de ahí yo vi que estaban todos amontonados, pero ya no pude ver bien que era lo que pasaba.
- **Jueza:** ¿Llegó en algún momento la policía, seguridad ciudadana?, ¿se efectuó un reporte o a quien ejerció el control o puso orden en la incidencia?
- **Testigo Oreana:** como yo estaba en la parte de, son dos partes la parte de adelante de la tienda bueno una parte es de 15 y otra de 25, yo estaba en la parte de 25 cuando yo este estaba todo el problema era adelante, no avance a ver si había policías o algo.
- **Jueza:** ¿Con que te refieres a parte de 15 y parte de 25?
- **Testigo Oreana:** en el área de mi trabajo pues es un local estaban dividido en dos partes, el área de 15 eran cositas que se vendían de 15 pesos y el área de 25 son cositas que vendían de 25 pesos.
- **Jueza:** Ya entendí los 15 y 25 se refieren al precio del producto y seccionan la tienda en dos lugares.
- **Testigo Oreana:** así es.
- **Jueza:** ¿Quién era el jefe inmediato en ese momento?
- **Testigo Oreana:** Don Andrés.
- **Jueza:** ¿Sabes y te consta si le fue reportado al ciudadano Andrés este incidente?
- **Testigo Oreana:** si.
- **Jueza:** y ¿qué ocurrió después de haber reportado este incidente con relación a una medida en el centro laboral?
- **Testigo Oreana:** hablaron con la... bueno yo vi que estaban hablando con Amira, pero de ahí no supe que le estaban diciendo, no me acerque tanto a ese problema.
- **Jueza:** ¿Hay alguien que haya presenciado de forma más de cerca? Porque estuviste en el día que ocurrió la incidencia ¿escuchaste de la agresión, pero no supiste si hubo golpes físicos hacia a Amira?
- **Testigo Oreana:** yo alcance a ver cómo está niña metía la mano, pero no alcance a ver si la iban a golpear o la estaban jalando.
- **Jueza:** ¿Quién la estaba jalando?
- **Testigo Oreana:** no recuerdo había tanta gente, como estaban los clientes igual estaban los trabajadores, la verdad no podría decirle con exactitud quién la estaba jalando.

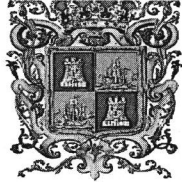
(..) Minuto 14:51:20

- **Apoderada legal de la parte actora:** nada más para respecto al incidente con Arturo Méndez Santis, si sabe si a raíz de ese incidente que fue agredida Amira, Arturo fue despedido de la tienda kositerias.
- **Testigo Oreana:** Después del incidente, pues ya no volví a ver a Arturo otra vez en la tienda pues supongo fue despedido o él se dio de baja.
- **Jueza:** ¿En algún momento tú viste a Arturo en otra área, en otra sección, en otra sucursal?
- **Testigo Oreana:** no.

Lo anterior, se concatena con la confesional del C. Andrés Noé Matus Díaz, demandado, desahogado con fecha 11 de octubre de 2023, a partir del minuto 13:01:47, en el que manifestó lo siguiente:

"(...)

- **Jueza:** ¿Cuál fue el motivo por el cual usted los exhortó a ambos trabajadores?
- **Andrés:** porque la relación se tornaba un poco conflictiva, los 2 discutían en la tienda, los 2 se decían groserías, uno insultaba al otro, a pesar de que se les ponía en lugares muy separados para evitar eso siempre había un momento en el día en que lograban juntarse y pasaba esta situación.
- **Jueza:** Cuando se refiere a lugares separados, ¿es dentro de la misma tienda?
- **Andrés:** Si, o a veces en otra sucursal que está ahí cerca de donde trabajó Amira.
- **Jueza:** ¿Tiene usted protocolos para evitar, para prevenir, radicar y sancionar la violencia dentro del trabajo?
- **Andrés:** Si, siempre al momento de la entrevista lo primero que se les dice el respeto mutuo, más cuando hay mujeres a los hombres saben que este las mujeres son sagradas tenemos que respetarlas, les decimos a las mujeres si hay un problema con tu compañero que te sientas incomoda avísame, eso es lo único que se le recalca a los compañeros.



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

Minuto 13:13:00.

- **Apoderada legal de la actora:** ¿Es cierto que la señorita Amira aún se encontraba laborando en la tienda kositerias cuando fue re-contratado el señor Arturo Méndez Santis?
- **Andrés:** Si, si no mal recuerdo fue el día fue su último día de trabajo.

Al respecto, es importante señalar el derecho que tiene toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; derecho constitucional reconocido en el artículo 4 penúltimo párrafo<sup>15</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En la cual el absolvente Andrés Noé Matus Díaz, reconoció en forma expresa que:

- Tenía conocimiento de la relación que tenía la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, hoy actora, con el ciudadano Arturo Méndez Santis, trabajador del centro laboral del demandado.
- Que tenía conocimiento de que dicha relación se tornaba un poco conflictiva, que los 2 discutían en la tienda -centro de trabajo-, asimismo, que ambos se decían groserías, uno insultaba al otro.
- Que a pesar de que se les ponía en lugares muy separados para evitar eso, siempre había un momento en el día en que lograban juntarse y pasaba esta situación.

Asimismo, dentro de la contestación a la demanda en el hecho número 1, se señaló lo siguiente:

"1.- (...) la parte actora reconoce que ella fue la que se retiró del centro de trabajo a su hogar y nunca regresó hasta el día de hoy, motivada por la presencia en el lugar de trabajo de una persona de nombre Arturo Méndez Santiz, persona que ella dice fue su pareja sentimental y que él la agredió físicamente, eso es un tema personal que en nada tiene que ver mis representados, ya que ellos no le dijeron que se involucre sentimentalmente con nadie, y lo que ella sienta o piense en relación con esa persona, es algo muy personal, no constándole a mis representados los hechos de violencia que ella afirma haber vivido (...)"

-lo subrayado es nuestro-

Cuestión que reflejan una contradicción, pues de la confesional desahogada por la parte demandada, se advierte que si tenía conocimiento de los hechos de violencia que existía dentro de su centro laboral -Kositerias y/o Kositerias Campeche, y tuvo una conducta ajena a un recto proceder, es decir, que con conocimiento de las situaciones de violencia que se encontraban dando en su centro laboral, en ningún momento aplicó medidas que garanticen la seguridad física y psicoemocional de la hoy actora, pues únicamente señaló que aunque los ponía en lugares separados para evitar que tengan conflictos, siempre lograban juntarse y pasaba la situación de violencia.

Lo anterior, indica que el demandado actuó con una conducta ajena a un recto proceder como empleador, pues no acreditó que aplicó medidas de protección a favor de la víctima hoy actora, tal y como lo establece el Convenio 190 de la OIT (C190) que es el primer tratado internacional que reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo por razones de género, en relación con el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Asimismo, dentro del presente asunto no se advirtió que la demandada haya anexado los documentos que se establecen en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, consistente en un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil, lo anterior, en relación con la fracción VI, que obliga a la persona empleadora a guardar a las y los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, lo que, demuestra que no cuenta con directrices establecidas que establezcan un recto proceder ante situaciones de violencia laboral hacia sus colaboradores, de ahí que se actualice la falta de probidad u honradez, por parte de la patronal demandada, ante actos e indicios de violencia laboral y hacia la mujer.

Lo anterior, también demuestra que en el presente asunto al no aplicar ningún tipo de medida de protección a favor de la víctima de violencia -actora- por parte de los empleadores Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, por su omisión e imprudencia comprometieron la seguridad de la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, al grado de que con fecha 21 de julio de 2022, situaron al C. Arturo Méndez Santiz, en el mismo espacio laboral que la víctima, lo que presume la exigencia de que la víctima se encuentre laborando en el mismo espacio de su violentador, en contra de su dignidad y generándole una sensación de temor y humillación en su persona, que tuvo que retirarse e irse a su hogar, configurándose lo establecido en la fracción VIII y IX del numeral 51 de la Ley en la materia.

Por cuanto a la excepción de falta de acción y de derecho de la parte actora dado que no se demuestran la totalidad de los elementos de la acción de rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador, ya que no demuestra la existencia de la conducta que se califica como acoso, hostigamiento, trabajo forzoso y obligatoria, se declara improcedente, lo anterior, de acuerdo al análisis realizado en los considerandos IV, V, VI (presente) de esta resolución, en el que se ha señalado la existencia de violencia laboral en contra de la hoy actora, máxime que no es suficiente plantear o manifestar una excepción para su estudio, pues se tiene que expresar los motivos específicos que sostengan la misma y no generalizar la misma, tal y como se realizó en la misma al señalar que la actora no demuestra la existencia de elementos de su acción.

Conforme a las razones expuestas con antelación y acorde al contexto probatorio del presente juicio, **se declara fundada la acción rescisoria ejercida por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres.**

En consecuencia, se decreta la conclusión del vínculo laboral en forma justificada para con Kositerias y/o Kositerias Campeche, Andrés Noé Matus Díaz, y Saraí del Rosario Domínguez Chi, y por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo se condena a la demandada al pago de 90 días por concepto de indemnización constitucional, así como la indemnización compensatorio de veinte días por año de servicios y, los salarios vencidos e intereses mensuales generados con motivo de la procedencia de la acción.

### VII. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS DEMANDADOS.

En la audiencia preliminar de fecha 09 de agosto de 2023, se estableció como un hecho no controvertido la existencia de la relación de trabajo entre la trabajadora **Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres**, con el demandado **Andrés Noé Matus Díaz y/o Kositerias y/o Kositerias Campeche**, y en la audiencia de juicio oral de fecha 26 de octubre de 2023, se declaró por confesa a la Ciudadana **Saraí del Rosario Domínguez Chi**. Sin que exista prueba que lo desvirtúe. Máxime que fue declarado así por el propio demandado en su contestación de la demanda y confesional desahogada en audiencia de juicios, en el que se acreditó la relación laboral con la actora.

La prueba de confesión en el procedimiento laboral, debe entenderse como el reconocimiento que una persona (física o moral) hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que

<sup>15</sup> Toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias, el Estado tiene deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños. La ley definirá las bases y modalidades para garantizar su realización de conformidad con lo previsto en los artículos 21, párrafo noveno y 73, fracción XXI, penúltimo párrafo de esta Constitución.



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

le perjudica. Por lo que se tiene acreditada la relación de trabajo, al haber reconocido los demandados Andrés Noé Matus Díaz, Saraí del Rosario Domínguez Chi (se declaró por confesa) y/o Kositerias y/o Kositerias Campeche, la existencia de la misma con motivo del reconocimiento de que la actora del presente juicio estaba sujeta a un horario de trabajo, así como a recibir el pago de un salario, y recibía ordenes de los demandados, los cuales son condiciones o elementos propios del vínculo laboral.

En consecuencia, al haberse acreditado que la parte actora prestó sus servicios personales subordinados en beneficio de Andrés Noé Matus Díaz, Saraí del Rosario Domínguez Chi, y/o Kositerias y/o Kositerias Campeche, demandadas, en términos del numeral 14 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo **son responsables solidarios en relación para con ella**, pues tampoco demostraron ser prestadoras de servicios especializados conforme a lo citado en el artículo 15 de la citada legislación.

#### VIII. DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE LA CONDENA.

##### a) Análisis del salario base.

En audiencia preliminar de fecha 09 de agosto de 2023, se tuvo como hecho no controvertido por las partes el salario diario, siendo la cantidad de \$ 192.85 pesos, en consecuencia, el salario que se tomará para efectos del cálculo de las indemnizaciones de la presente sentencia será el de **\$1,350.00** por ser el salario semanal percibido por la demandante.

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

Al haber sido declarada procedente la acción rescisoria ejercida por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, en consecuencia, se condena a Kositerias y/o Kositerias Campeche, Andrés Noé Matus Díaz, y Saraí del Rosario Domínguez Chi, al pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

##### 9.1. Importe de la indemnización Constitucional.

Por el concepto de Indemnización Constitucional se condena a la demandada a pagar a la parte actora el importe de **\$19,356.50**, pesos.

Dicho importe se obtiene de multiplicar los 90 días de salario establecidos como prestación en el artículo 48 de la legislación laboral por el importe de **\$192.85** pesos de salario diario acreditado en el juicio que nos ocupa.

##### 9.2. Salarios vencidos a partir de la fecha del despido.

En términos del artículo 51 fracción II, VIII y IX con relación a los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se condena a los demandados al pago de los salarios vencidos computados a partir del día **21 de julio de 2022**, fecha de la separación del puesto de trabajado ejercida por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, sin perjuicio de los intereses que con posterioridad a esta última fecha se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia.

De la fecha de la rescisión -21 de julio de 2022 - al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido tres años con siete meses. Por los 365 días que corresponden al **año de salarios vencidos**, a razón de **\$192.85 pesos**, salario diario acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$70,390.25**.

##### 9.3. Interés mensual.

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 acreditado en autos (\$192.85 pesos), el cual arroja un total de \$86,782.50. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de \$1,735.65. cantidad que corresponde al monto mensual que se pagará al actor por cada mes que transcurra con posterioridad.

De modo que, al día de hoy, han transcurrido 43 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$74,632.95**, sin perjuicio de los intereses que se sigan generando hasta el total cumplimiento de la presente sentencia.

##### 9.4 Prima de Antigüedad.

Se condena al pago de Prima de Antigüedad, reclamada.

El artículo 162<sup>16</sup> fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prima de antigüedad debe pagarse a los trabajadores que se separen de su empleo por causa justificada. En el caso que nos ocupa, la parte actora ha demostrado las razones por las cuales el día 21 de julio de 2022 se separó justificadamente de su empleo, las cuales se enunciaron en los considerandos que anteceden. De manera que, se condena a la demandada **Kositerias y/o Kositerias Campeche, Andrés Noé Matus Díaz, y Saraí del Rosario Domínguez Chi**, a pagar a la demandante la prima de antigüedad por el tiempo laborado al día de la separación

En audiencia preliminar se determinó como hecho no controvertido la fecha de ingreso al trabajo de la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, siendo el día 15 de diciembre de 2020.

De la fecha de inicio de la relación laboral -20 de diciembre de 2020- al día de la separación justificada de la actora -21 de julio de 2022-, la actora generó una antigüedad de 1 años 7 meses 6 días.

De acuerdo con la regla para el pago de dicha prestación establecida en las fracciones I y II del numeral 162 mencionado, al multiplicar la antigüedad del trabajador por los 12 días indicados en la ley, corresponde a la parte actora lo siguiente:

Si multiplicamos 1 año de prestación de servicio por los 12 días en los términos de ley, arroja un total de 12 días.

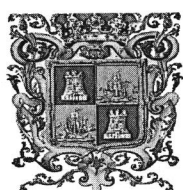
Por los 7 meses laborado, corresponden 7 días. Pues si se dividen los 12 días de la prestación indicada en el numeral 162 de la ley, arroja un total de 1 día por mes.

Por 1 día laborados le corresponde un total de 0.52 días, en razón a que, si dividimos los 12 meses que corresponden a esta prestación entre los 365 días que integran un año, obtenemos un monto diario de 0.032. Dicha cantidad al multiplicarse por 6 días laborado, genera un total de 0.192.

Cantidades que, al sumarse generan en favor del trabajador el pago de **19.192 días por concepto de prima de antigüedad**.

<sup>16</sup> **Artículo 162.-** Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;



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

El tope salarial para el pago de la prestación que se condena, es de dos salarios mínimos. El salario mínimo vigente al 2022 publicado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo es de \$172.87; cantidad que al multiplicarse por dos arroja como resultado el importe de \$345.74.

El salario diario que percibió la parte actora al momento de la separación justificada -\$192.85- lo que no excede del tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, por consiguiente, es procedente efectuar el cálculo conforme al salario acreditado en el juicio, esto es a razón de \$192.85.

Así pues, si los 19.192 días se multiplican por el salario establecido en autos, el cual es de \$192.85, como resultado nos arroja el importe total de **\$3,701.17**.

Se condena, a los demandados al pago de **\$3,701.17 pesos, por concepto de prima de antigüedad.**

#### **9.5 Indemnización de veinte días por año de servicios.**

Se declara procedente la acción de pago de la indemnización por años de servicio establecida en la fracción II de la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de la acreditación de la rescisión justificada de la relación laboral ejercida por la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres.

En el punto que antecede se determinó que la actora generó una antigüedad de 1 año 7 meses 6 días.

De acuerdo con la regla para el pago de dicha prestación establecida en la fracción II del numeral 50 mencionado, al multiplicar la antigüedad del trabajador por los 20 días indicados en la ley, corresponde a la parte actora lo siguiente:

Si multiplicamos 1 año de prestación de servicio por los 20 días en los términos de ley, arroja un total de 20 días.

Por los 216 días laborados le corresponde un total de 11.664 días, en razón a que, si dividimos los 20 meses que corresponden a esta prestación entre los 365 días que integran un año, obtenemos un monto diario de 0.054. Dicha cantidad al multiplicarse por los 216 días laborados, genera un total de 11.664.

Cantidades que, al sumarse generan en favor del trabajador el pago de **31.664 días por concepto de indemnización por años de servicio.**

Al multiplicarse los 31.664 días por el salario acreditado en el juicio, el cual es de \$192.85, como resultado nos arroja el importe total de **\$6,106.40 pesos.**

Se condena a **Kositerias y/o Kositerias Campeche, Andrés Noé Matus Díaz, y Saraí del Rosario Domínguez Chi, a pagar a la ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres la cantidad de \$ 6,106.40 pesos por concepto de indemnización por años de servicio.**

**8.6 Reclamo de pago de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo señaladas en el apartado de prestaciones.**

Se declara parcialmente procedente la acción de pago ejercitada por la demandante.

En el presente procedimiento se reclamaron las prestaciones siguientes:

- 1) Pago de vacaciones.
- 2) Prima vacacional.
- 3) Aguinaldos a razón de 15 días anuales.
- 4) Días de descanso

**Determinación del importe de las prestaciones de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, y días de descanso.**

#### **8.6.1 Vacaciones y prima vacacional.**

Se declara procedente las acciones ejercitadas por la parte actora consistentes en el pago de las vacaciones y prima vacacional conforme a las razones siguientes:

Dentro de la controversia de prestaciones extralegales se encuentra determinar si se otorgaron o no las vacaciones que por ley tiene derecho la actora y la prima vacacional al 25% como lo afirmó la actora, pues la demandada alegó que las mismas fueron cubiertas.

De la lectura de su escrito de demanda, se advierte que la actora señaló que las vacaciones eran conforme a la Ley Federal del Trabajo y una prima vacacional del 25%, sin mencionar la forma en que fueron pactados, sin embargo, de autos se advierte que el demandado en su contestación a la demanda, señaló que las mismas fueron cubiertas durante el tiempo de la relación laboral, sin embargo, no se anexó documento alguno que acredite las condiciones y fechas en las que se han de cubrir dichas prestaciones.

Acorde a lo expuesto con anterioridad, **las prestaciones se deberán calcular conforme a las reglas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.**

Dentro de la relación laboral para efecto de generar el derecho al pago de las prestaciones laborales establecidas en los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo debe contarse con un año de antigüedad por cuanto a las vacaciones. En el caso que, nos ocupa la parte actora al momento en que ocurrió el despido tenía una antigüedad de 1 año, 7 meses y 6 días.

Acorde a las reglas de la carga probatoria contenida en el numeral 784 fracciones X y 804 fracción IV de la legislación laboral, conforme a los cuales la carga de la prueba corresponde al patrón demostrar el disfrute y pago de vacaciones y prima vacacional. En el caso que nos ocupa, la patronal demandada no ofreció prueba alguna para demostrar su disfrute, pues dentro de los recibos de pago CFDI no se muestra que se acredite el disfrute del periodo vacacional correspondientes, así como tampoco exhibió la constancia de otorgamiento de las mismas cuya obligación se encuentra preceptuada en el numeral 81 de la Ley Federal del Trabajo:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo."

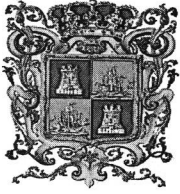
De modo que, al no haber exhibido dichos documentos, se genera en favor de la parte actora la presunción legal contenida en los numerales 805 y 828 de la ley de la materia y se tiene por cierto el adeudo de las vacaciones correspondientes al primer año (2022) de prestación de servicios.

Acorde a las reglas del numeral 81 de la multicitada ley, el disfrute de las vacaciones deberá ser dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, de manera que en el presente caso debieron otorgarse dentro del periodo del 15 de diciembre de 2021 al 15 de junio de 2022. Al no haberse otorgado ni pagado, resultan exigibles a partir del día 16 de junio de 2022. Resulta procedente condenar a su pago por estar dentro del periodo reclamado.

Así pues, al multiplicar los 6 días por el salario diario acreditado en el juicio de \$192.85, nos arroja un total de \$1,157.61.

Por lo que respecta al pago de las vacaciones correspondiente al primer año de servicios generados con motivo de la procedencia de la acción instaurada.

Se condena a la persona moral demandada a pagar a la parte actora la cantidad de **\$1,157.10**, por concepto de vacaciones adeudados correspondiente al **primer año de prestación de servicios.**



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.**

Ahora bien, respecto a la prestación de prima vacacional relativo al acorde al numeral 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de presentarse la demanda establece que por el primer año le asiste a la parte actora el derecho al pago de lo siguiente:

Parte actora	Días	Salario diario	Monto	Prima Vacacional 25%
Primer año (2022)	6	\$ 192.85	\$1,157.10	\$289.275
			<b>TOTAL</b>	<b>\$289.275</b>

Se condena a los demandados a pagar a la parte actora la cantidad de **\$\$289.275**, por concepto de prima vacacional adeudada correspondiente al **primer año** de prestación de servicios.

Con relación a la parte proporcional del segundo año de prestación de servicios, esta deberá calcular con base a 216 días laborados y acorde al numeral 76 de la ley de la materia por dos años de antigüedad le correspondería un total de 8 días de vacaciones, los cuales divididos entre 365 días arroja un total de 0.037, mismo que al ser multiplicado por los 216 días laborados, genera un monto de 7.992.

Por los 7.92 días que como parte proporcional de vacaciones le corresponde a la actora, al ser multiplicados por el salario diario de \$192.85, arrojan un total de \$1,541.25. Como prima vacacional, por el 25% le corresponde la cantidad de \$385.31 pesos.

Se condena a los demandados a pagar a la parte actora la cantidad de **\$\$1,541.25.**, por concepto de vacaciones adeudados y **\$385.31 pesos**, de prima vacacional adeudada correspondiente a la **parte proporcional del segundo año de prestación de servicios.**

**8.6.2 Se condena al pago de Aguinaldos reclamados en el capítulo de prestaciones de la demanda.**

Se condena a la demandada al pago -diferencial- de los aguinaldos reclamados por la parte actora correspondientes al año 2021, pues en los hechos de la demanda la actora señaló que solamente le fue pagado la cantidad de \$1,000.00 pesos por concepto de aguinaldo respecto al año 2021, y que no corresponden a los 15 días de salario que como concepto legal le corresponde. Asimismo, de autos no se tiene por acreditado que la parte demandada haya efectuado el pago correspondiente a los aguinaldos, pues de haber sido efectuado, hubiera anexado prueba alguna que acredite el monto correspondiente por dicha prestación.

En tal sentido, siendo que conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la citada ley le corresponde al patrón la carga de la prueba de demostrar que pagó al trabajador su aguinaldo y no se advierte de autos constancia que acredite su cumplimiento, resulta procedente su condena. Dicha prestación debe calcularse con base al equivalente a 15 días de salario, acorde a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, se condena a la demandada a pagar al actor el importe de **\$1,892.75**, lo anterior, se decreta así ya que la cantidad derivada de multiplicar los 15 días anuales relativos a esta prestación por el salario de \$192.85 acreditado en juicio, arroja la cantidad de \$2,892.75, misma que al restarle la cantidad de \$1,000.00 pesos que la actora aceptó haber recibido, nos deja como resultado la cantidad restante de **\$1,892.75**, como diferencia de pago por dicho concepto.

Por la parte proporcional que le asiste por haber laborado del 1° de enero al 21 de julio de 2022 (201 días), le asiste el derecho a un total de 8.24 días, los cuales al ser multiplicados por la cantidad de \$192.85, salario diario de demostrado en el juicio, según lo señala el numeral 89 de la multicitada ley laboral, arroja un total de **\$1,589.27 pesos.**

Se condena a la demandada a pagar los aguinaldos relativos al año 2021 y parte proporcional 2022 en las cantidades descritas con antelación.

**8.6.3. Pago correspondiente a los días de descanso obligatorio reclamados.**

Con relación con las prestaciones reclamadas del escrito inicial de demandada en el cual la parte actora reclama el pago de días de descanso obligatorio, específicamente los días 01 de enero, 05 de febrero, 21 de marzo, 01 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre desde la fecha de su ingreso a laborar -15 de diciembre de 2020-, mismas que se encuentran plasmadas en el numeral 74 de la Ley Federal de Trabajo, ahora bien, de los autos del presente expediente la parte demanda no acreditó haber que la parte actora no trabajo dichos días, o en su caso, laboró y le fueron cubiertas los pagos que marca la ley, en consecuencia resulta procedente condenar el pago de los días de descanso obligatorio.

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

Por concepto de pago de los días de descanso obligatorio del año 2020, le corresponde la cantidad de **\$578.55**, dicho importe se obtiene al multiplicar el salario base de **\$192.85** por 2 y sumándole un salario más lo que da un total de **\$578.55**, dicho resultado es el correspondiente a pagar por día, dado que la parte actora trabajo 1 día de descanso obligatorio -25 de diciembre de 2020- dicha cantidad debe ser multiplicado por 1 dando un resultado de **\$578.55**.

Por concepto de pago de los días de descanso obligatorio del año 2021, le corresponde la cantidad de **\$3,428.52**, dicho importe se obtiene al multiplicar el salario base de **\$192.85** por dos y sumándole un salario más lo que da un total de **\$578.55**, dicho resultado es el correspondiente a pagar por día, dado que la parte actora trabajo 7 días de descanso obligatorio dicha cantidad debe ser multiplicado por 7 dando un resultado de **\$4,049.85**

Por concepto de pago de los días de descanso obligatorio del año **proporcional 2022**, le corresponde la cantidad de **\$3,428.52**, dicho importe se obtiene al multiplicar el salario base de **\$192.85** por 2 y sumándole un salario más lo que da un total de **\$578.55**, dicho resultado es el correspondiente a pagar por día, dado que la parte actora trabajo 4 días de descanso obligatorio dicha cantidad debe ser multiplicado por 4 dando un resultado de **\$2,314.20**.

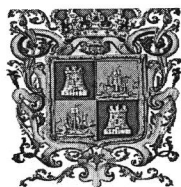
Se condena a los demandados, al pago de días de descanso obligatorio por los años laborados 2020, 2021, y 2022, correspondiente a un total **de \$6,942.60 pesos.**

**8.7 Jornada extraordinaria reclamada.**

**a). Establecimiento de cargas probatorias.**

Acorde a las reglas de la carga de la prueba establecida en el numeral 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo corresponda al patrón demostrar la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria cuando no exceda de nueve horas. En el caso que nos ocupa, la persona física y moral demandada no cumplieron con su débito procesal pues fue omisa en acreditar y exhibir el contrato de trabajo a través del cual se aprecie el establecimiento de la jornada pactada entre las partes, así como los registros o controles de asistencia a través del cual quede evidenciado los horarios en los cuales prestaba sus servicios la actora o bien, el Reglamento Interior de Trabajo en el cual pueda advertirse los horarios acorde a los cuales se establezcan los roles o turnos aplicados en el centro de trabajo.

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



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

cuando ésta no excede de nueve horas a la semana. Lo que significa que, a partir de la décima hora extra laborada, corresponde a la actora demostrarlo.<sup>17</sup>

#### b). Procedencia de pago de las primera nueve horas extras y la temporalidad del reclamo.

Como se mencionó en el párrafo anterior, la patronal demandada fue omisa en exhibir los documentos materia de la inspección, pues con ninguna probanza demostró que en su centro de trabajo no llevan controles de asistencia. De modo que, tiene la obligación de exhibir los documentos, dentro de los cuales se encuentra la obligación de mostrar los controles o registros de asistencia o en su caso, pago de salario o tiempo extraordinario, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en los numerales 805 y 828 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, se tiene por ciertos los hechos.

En este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 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 por todo el tiempo laborado.

El salario diario es de \$192.85, 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 \$24.10.

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, \$24.10 más \$24.10, siendo un total de \$48.20 por cada hora extra laborada.

Al multiplicar las 468 horas extras correspondientes a las nueve primeras horas por el monto de \$48.20, no arroja un importe total de \$22,557.60.

Se condena a la demandada a pagar la cantidad de **\$22,557.60**, a la parte actora la cantidad mencionada por concepto de jornada extraordinaria correspondiente a las primeras nueve 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, si bien, de autos se advierte que la parte actora ofreció prueba documental para acreditar dicha jornada extralegal superior a la décima hora, máxime que en la demanda señaló que su horario de labores era de 09:00 horas a 21:00 horas de jueves a martes, aun cuando la demandada negó la existencia de las horas extraordinarias, no acreditó con prueba alguna su afirmación, de la instrumental de actuaciones y desahogado en autos, resulta verosímil para demostrar que la actora laboró más de 9 horas extras a la semana, tal y como lo establece la jurisprudencia por reiteración con número de registro digital 2029589, bajo el rubro "**TIEMPO EXTRAORDINARIO. DEBE TENERSE POR ACREDITADO EL QUE EXCEDA DE 9 HORAS A LA SEMANA, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SIN PRUEBA EN CONTRARIO Y NO SE ESTÉ EN UN SUPUESTO DE INVEROSIMILITUD (LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU TEXTO ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 1 DE MAYO DE 2019).**"

Asimismo, en audiencia de juicio oral desahogado en fecha 26 de octubre de 2026, se desahogó la prueba documental privada 6 en relación con la 9, en el que se dieron a conocer impresiones de pantalla de la conversación en WhatsApp que fue anexada al escrito de demanda, misma que tiene fundamento en los numerales 776 en la fracción octava, en relación con el 336 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se verificaron el número telefónico 9821181475 cotejándolo con el celular Oppo reno 5, en el que el Secretario Instructor certificó lo siguiente:

- Doy de su conocimiento que la conversación del 25 de enero de 2022 y del 5 de abril de 2022 certifico y hago constar que si es correcta la verificación.
- La conversación de fecha 23 de mayo de 2022 es coincidente.
- La conversación cotejada con el dispositivo electrónico de fecha 2 de junio de 2022 y 3 de junio de 2022 son coincidentes.
- La conversación con fecha 4 de junio de 2022 coincide.
- La conversación con fecha 21 de septiembre de 2022 con el sujeto conocido como don Andrés, coincide.
- La conversación de 22 de septiembre de 2021 coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 28 de septiembre de 2021 coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 2 de octubre de 2021 es coincidente con el dispositivo electrónico.
- La conversación la conversación del 8 de octubre es coincidente.
- El dispositivo electrónico 8 de octubre de 2021, certifico la conversación de 21 de octubre de 2021 coincide con dispositivo electrónico.
- La conversación 22 de octubre de 2021,
- la conversación de 25 de octubre de 2021 coincide con la del dispositivo electrónico,
- La conversación de 4 de noviembre de 2021 coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación de 8 de noviembre de 2021 coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 9 de noviembre de 2021 es coincidente con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 14 de noviembre de 2021 coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 16 de noviembre es coincidente con el dispositivo electrónico.
- La conversación con fecha 19 de noviembre coincide con el dispositivo electrónico.
- La conversación fecha 23 de noviembre de 2021 es coincidente.
- La conversación del 30 de noviembre de 2021, es coincidente.
- La conversación del 1 de diciembre de 2021 es coincidente.
- La conversación de fecha 7 de diciembre es coincidente.
- La conversación de 8 de diciembre de 2022 es coincidente.
- La conversación 15 de diciembre de 2021 es coincidente.
- La conversación con fecha 22 de diciembre de 2021 es coincidente.
- La conversación de fecha 2 de enero de 2022.
- La conversación fecha 11 de enero de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 13 de enero de 2022, es coincidente.
- La conversación de fecha 14 de enero 2022 es coincidente.
- La conversación 18 de enero de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 24 de enero 2022, es coincidente.
- La conversación de fecha 25 de enero 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 26 de enero de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 12 de febrero de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 15 de febrero de 2022 es coincidentes.

<sup>17</sup> Jurisprudencia 68/2017, en materia laboral, **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, Libro 43, junio de 2017, Tomo II, p. 1409, registro digital 2014586.



"2026. Año de Margarita Maza Parada."

"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.

- La conversación de 1 de marzo de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 9 de marzo de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 13 de marzo de 2022 es coincidentes.
- La conversación con fecha 23 de marzo de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 29 de marzo es coincidente.
- La conversación con fecha 8 de abril de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 20 de abril de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 18 de mayo de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 22, 23, 24 de mayo de 2022 son coincidentes.
- La conversación con fecha 29 de mayo y 30 de mayo son coincidentes.
- La conversación 28 de junio de 2022 es coincidente.
- La conversación con fecha 20 de junio de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 24 de junio de 2022 es coincidente.
- La conversación de fecha 19 de julio de 2022 es coincidente.

De lo anterior, se advierte que la actora, laboraba en un horario de 09:00 horas a 21:00, siendo una jornada diurna, por lo que, se aprecia que la jornada legal es de 09:00 horas a 17:00 horas de manera semanal, por lo que de 17:00 horas a 9:00 horas, resultan 4 horas extraordinarias, mismas que al multiplicarse por 6 días de la semana, no arroja 24 horas, al restarle las 9 horas que corresponden y son carga probatoria del patrón, nos arroja la cantidad de 15 horas a la semana, que al multiplicarlos por 52 semanas del año (2021), da como resultado la cantidad de 750 horas extras.

Respecto a la parte proporcional del año 2022, se tiene que la actora laboró hasta la fecha 21 de julio de 2022, es decir, semana 29, por lo cual, al multiplicarlo por 15 horas, nos da como resultado la cantidad de 435 horas extras en el año 2022.

Ahora bien, de lo anterior, se acredita que la actora, también laboró en un horario entre las 12:00 horas a 6:00 de la mañana, de acuerdo a las pruebas privadas desahogadas, instrumental de actuaciones y presuncionales, los días 21 de septiembre de 2021, 28 de septiembre de 2021, 11 de octubre de 2021, 04 de noviembre de 2021, 08 de noviembre de 2021, 09 de noviembre de 2021, 16 de noviembre de 2021, 23 de noviembre de 2021, 30 de noviembre de 2021, 22 de diciembre de 2021, 13 de enero de 2022, 18 de enero de 2022, 26 de enero de 2022, 01 de marzo de 2022, 20 de abril de 2022, 18 de junio de 2022, 19 de julio de 2022, 03 de junio de 2022, siendo un total de 18 días comprobados por la parte actora, a quien le recae la carga de la prueba acreditar, por tanto, al multiplicar las 6 horas extraordinarias por los 18 días acreditado en autos nos arroja la cantidad de 108 horas extras. Al respecto, es menester precisar que de las conversaciones analizadas se acreditó como patrón de conducta de la parte actora, laboraba horas extraordinarias superiores a las nueve primeras horas, es decir, las horas extras reclamadas, incluso a través de la documental privada 10, consistente en el certificado médico de fecha 28 de julio de 2022, existe un indicio médico de los padecimientos de cefalea constante (dolor de cabeza), episodios de ansiedad y ataques de pánico, sensación de falta de aire, mal humor constante, relacionados con estrés laboral, lo cual en términos del numeral 830 y 831 de la legislación laboral constituye una presunción humana que, durante el último año de prestación de servicios, la actora laboró la jornada extraordinaria superior a la décima hora extra reclamada.

En este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 1293 horas extras reclamadas por la parte actora en los términos señalados en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo**, correspondientes a la jornada superior a las 9 horas extras semanales reclamadas por la actora. El salario diario base es de \$ 192.85, por una jornada diurna, misma que se declara así al quedar demostrado en autos que el horario de inicio de labores de la actora es a las 09:00 de la mañana. Al dividirse dicho monto entre el número de horas de la jornada citada (8 horas), arroja que el costo de la hora laborada es de \$24.10.

Acorde a lo preceptuado en el artículo 68 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, el importe de la décima horas extras debe pagarse con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada, es decir, \$24.10 más \$48.20, siendo un total de \$72.30, por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$72.30, multiplicado por las 1293 horas laboradas y reclamadas por la parte actora arroja un total de \$93,483.90.

**Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$93,483.90, a pagar a la parte actora la cantidad mencionada por concepto de jornada extraordinaria correspondiente a 1293 horas extras laboradas y no pagadas durante la relación de prestación de servicios.**

#### 8.8 Pago de prima dominical.

Se declara procedente la acción de pago de prima dominical reclamada la parte actora.

La patronal demandada, fue omiso en exhibir en el desahogo de las pruebas documento alguno o recibos de pago en los cuales aparezca cubierta la prima dominical, cuya obligación está contenida en el artículo 804 fracción IV en relación al numeral 784 fracción IX, ambos de la Ley Federal del Trabajo. Es menester precisar que, la demandada no ofreció prueba idónea que desvirtúe tal afirmación.

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

El salario diario acreditado en el juicio es de \$192.85. Ahora bien, acorde a lo establecido en el numeral 71 segundo párrafo de la legislación laboral a las personas trabajadoras que presten sus servicios el día domingo, tiene derecho al pago de una prima correspondiente al 25% de su salario ordinario. En ese sentido, el 25% del monto de \$192.85 es equivalente a \$48.2125.

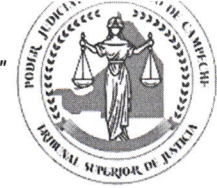
Al multiplicarse la cantidad de \$48.2125 por los 81 domingos adeudados, es decir, 52 del año 2021 y 29 correspondientes al año 2022, obtenemos un total de \$ 3,905.2125. Se condena a la parte demandada a su pago.

#### IX.- 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 a los demandados a inscribir retroactivamente a la parte actora por el 15 de diciembre de 2020 al 20 de julio de 2022 ante el régimen obligatorio de la seguridad social, así como a partir del día 21 de julio de 2022 fecha en que fue injustamente despedida. Asimismo, deberá de darle de alta con el salario base de cotización de \$192.85 determinado en el expediente, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, hasta el cumplimiento de la sentencia, debiendo determinar las cuotas obrero patronales y diferencias salariales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

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 patronal correspondiente 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



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

entidades receptoras que para tal efecto ha dispuesto el Instituto Mexicano del Seguro Social. De modo que, el Instituto Mexicano del Seguro Social es quien tiene las atribuciones para recaudar y cobrar las cuotas correspondientes, como así se advierte de las fracciones XIV y XXVI del aludido artículo 251 de la su legislación.<sup>18</sup>

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

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.

**XI.- POR CUANTO A LAS PRESTACIONES RECLAMADAS RELATIVAS AL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS.**

Respecto a la solicitud que hace la actora para que se condene a los demandados al pago de los daños y perjuicios, no ha lugar a condenar al pago de ellos, toda vez que, en la demanda presentada por la parte actora, no se advierte que hubiera precisado en qué consisten dichos daños y menos la cantidad a las que, en dado caso, ascienden estos, por lo que resulta obvio que ante dicha imprecisión no procede la condena a su pago.

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

Se le hace del conocimiento a la patronal demandada que cuando manifieste haber retenido el impuesto correspondiente y a efecto de que esta autoridad laboral tenga posibilidad de vigilar el cumplimiento de la sentencia, deberá comunicar a la parte actora del presente juicio el desglose y coincidencia de los conceptos y cantidades a las que resultó condenado en la sentencia, así como las cantidades retenidas por concepto del impuesto, en forma clara. Lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 136/2007, de la Novena Época, de la Segunda Sala de Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 171728, cuyo rubro es: **LAUDO. PARA TENERLO POR CUMPLIDO ES INNECESARIO QUE EL PATRÓN EXHIBA LA CONSTANCIA DE RETENCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA POR LOS CONCEPTOS MATERIA DE LA CONDENA O EL DOCUMENTO QUE ACREDITE LA DEDUCCIÓN RELATIVA, PUES BASTA CON QUE EN EL RECIBO DE LIQUIDACIÓN EXPRESE LAS CANTIDADES SOBRE LAS CUALES SE EFECTÚA DICHA RETENCIÓN.** La cual es aplicable al caso que nos ocupa, por estar vigente y no oponerse a la legislación laboral vigente. Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

**RESUELVE**

**PRIMERO:** La ciudadana Amira Guadalupe de los Ángeles Novelo Torres, acreditó parcialmente sus acciones, la demandada Kositerías y/o Kositerías Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, justificaron parcialmente sus defensas.

**SEGUNDO:** Se condena a la demandada Kositerías y/o Kositerías Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, a pagar a la actora la Indemnización Constitucional, la Indemnización de 20 días por año de servicios, así como los salarios vencidos e interés mensuales y demás prestaciones condenadas en esta sentencia, en razón a que la actora justificó de rescisión conforme a los considerandos de la presente sentencia.

**TERCERO:** Se concede a la demandada Kositerías y/o Kositerías Campeche y las personas físicas Andrés Noé Matus Díaz y Saraí del Rosario Domínguez Chi, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

**CUARTO:** De conformidad con lo dispuesto en el numeral 742 bis de la Ley Federal del Trabajo se ordena notificar a la parte actora y demandada por medio del buzón electrónico. Acorde a lo prescrito en el numeral 3, Ter, fracción VII y 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se pone a disposición de las partes copia de la presente sentencia.

**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 existen en los expedientes y documentación relativa al mismo, se encuentran protegidos por ser información confidencial, y para permitir el acceso a esta información por diversas personas, se requiere que el procedimiento jurisdiccional haya causado ejecutoria, para no considerarse como información reservada, pero además obtener el consentimiento expreso de los titulares de estos datos, todo lo anterior sin perjuicio de lo que determine el Comité de Transparencia.

**ASÍ LO PROVEE Y FIRMA, LA MAESTRA CLAUDIA YADIRA MARTÍN CASTILLO, JUEZA DEL JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO SEDE CAMPECHE, ANTE LA LICENCIADA YURI MARICELA CAUICH CAN, SECRETARIA DE INSTRUCCIÓN INTERINA DE LA ADSCRIPCIÓN, QUIEN CERTIFICA Y DA FE, EN TÉRMINOS DEL NUMERAL 721, EN RELACIÓN CON EL ORDINAL 610, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR...."**

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

San Francisco de Campeche, Campeche, a 23 de marzo del 2026.

**Licenciado Martín Silva Calderon**  
**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**

<sup>18</sup> 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 FEHACIEMENTE 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.