



"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.

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN POR BOLETÍN ELECTRÓNICO

JUICIO LABORAL.
EXPEDIENTE NÚMERO: 240/21-2022/JL-I.

1. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (tercero interesado)

En el expediente laboral número 240/21-2022/JL-I, relativo al **Procedimiento Ordinario**, promovido por el **Ciudadana María Guadalupe López Mazariego**, en contra **Hotel Maya Becan S.A. de C.V.** con fecha 17 de abril 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 DIECISIETE DE ABIRL DE DOS MIL VEINTISEIS.

VISTO: Que, habiéndose celebrado la Audiencia de Juicio, habiendo sido desahogadas las pruebas y oído los alegatos de las partes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 685, 686, 720, 840, 841, 842, 873-H y 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se procede a dictar **SENTENCIA**, en el expediente número 240/21-2022/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovido por la ciudadana María Guadalupe López Mazariego, en contra de Hotel Maya Becan S.A. de C.V.

RESULTANDO

A) FASE ESCRITA.

I. Presentación y radicación de demanda.

Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 22 de marzo del 2022, la ciudadana **María Guadalupe López Mazariego**, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de la moral Hotel Maya Becan S.A. de C.V., ejercitando la acción de indemnización constitucional y el pago de sus prestaciones laborales, derivadas de su despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 240/21-2022/JL-I mediante proveído de fecha 05 de abril del 2022, en el cual el secretario Instructor dictó Auto de Radicación mediante el cual se le reconoce personalidad ala parte actora, se le asigna buzón electrónico y se señala domicilio para notificaciones.

II. Admisión de Demanda y recepción de Pruebas.

En el mismo proveído de fecha 05 de abril del 2022 y toda vez que la parte actora cumple con todos los requisitos de demanda, el secretario de Instrucción, declara iniciado el Juicio Ordinario Laboral y se recepcionaron las pruebas ofrecidas por la parte actora.

III. Emplazamiento.

Tal y como consta en la razón de notificación y cédula de notificación de fecha 12 de abril del 2022, que obran en fojas 18 y 19 de los autos del presente expediente, la parte demandada **Hotel Maya Becan S.A. de C.V.** fue emplazada a juicio.

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

Con fecha 30 de junio del 2022, el secretario instructor dictó acuerdo mediante el cual admite la contestación de la demanda a cargo de la demandada **Hotel Maya Becan S.A. de C.V.**, así como las pruebas ofrecidas, se tuvo por señalado domicilio para oír y recibir notificaciones y buzón electrónico, ordenando dar vista a la parte actora para la réplica a efecto realizar las manifestaciones que en derecho le convengan

V. No presentación de la réplica, cumplimiento de apercibimientos y preclusión de derechos.

Con fecha 12 de agosto del 2022, el Secretario Instructor Interino dictó acuerdo mediante el cual, previa constancia que la parte actora fue debidamente notificada, no dio contestación a la Réplica, motivo por el cual le fueron aplicados los apercibimientos establecidos en los artículos 873-C segundo y tercer párrafo, en relación con el ordinal 738, ambos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, esto es, se tuvo por precluido su derecho de plantear contrarréplica, así como de ofrecer pruebas, en relación a tales objeciones, y se señaló fecha y hora para la celebración de la audiencia preliminar

VI. Se deja sin efecto la audiencia preliminar.

Con fecha 05 de octubre del 2022, el secretario instructor dictó acuerdo mediante el cual, informa la suspensión de la audiencia preliminar en razón de que la jueza de lo laboral no es encuentra disponible para el desahogo de la diligencia correspondiente, en consecuencia, se deja sin efecto la audiencia de fecha 12 de octubre del 2022 a las 10:00 y se programa nueva fecha para la celebración de la audiencia preliminar para el día 05 de diciembre del 2022 a las 12:00



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.



VII. Suspensión de la audiencia

Mediante certificación de fecha 05 de diciembre del 2022, el secretario instructor hace constar la incomparecencia de la parte actora, ni por sí ni mediante representación alguna, en consecuencia, se programa nueva fecha y hora para el desahogo de la audiencia preliminar el día 27 de febrero del 2023 a las 10:00.

VIII. Suspensión de la audiencia

Mediante certificación de fecha 24 de febrero del 2023, el secretario instructor certifica la suspensión de la audiencia preliminar de fecha 27 de febrero del 2023 a las 10:00, en razón de que la jueza de lo laboral se encuentra en una reunión administrativa relativo al procedimiento de huelga, en consecuencia, se programa nueva fecha y hora para el desahogo de la audiencia preliminar el día 25 de abril del 2023 a las 13:30 horas.

IX. Suspensión de audiencia preliminar.

Mediante certificación de fecha 25 de abril de 2023, el secretario instructor certifica la suspensión de la audiencia preliminar, en razón de una falla técnica presentada en sistema electrónico digital de videograbación (JAV's), por consiguiente, se fija nueva fecha y hora para el desahogo de la audiencia preliminar el día 18 de octubre del 2023 a las 10:00

X. Suspensión de audiencia preliminar.

Mediante certificación de fecha 21 de noviembre del 2023, el secretario instructor certifica la suspensión de la audiencia preliminar, en razón del principio de debida representación pues la parte actora no se encuentra debidamente representada legalmente, en consecuencia, se programa nueva fecha y hora para el desahogo de la audiencia preliminar el día 24 de febrero del 2024 a las 12:00.

XI. Solicitud a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Con fecha 24 de noviembre del 2023, el secretario instructor dicto acuerdo, mediante el cual solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esto para garantizar la debida representación de la ciudadana María Guadalupe López Mazariago en el presente procedimiento.

XII. Se reconoce personalidad a los apoderados de la parte actora.

Con fecha 1 de febrero del 2024, el secretario instructor dicto acuerdo mediante el cual reconoce la personalidad de los nuevos apoderados legales de la parte actora, los licenciados Carlos Manuel Serrano Flores, Diego Abraham Manzanero Olivares y Bertha Guadalupe Paredes Campo, además se tuvo por señalado domicilio para oír y recibir notificaciones y buzón electrónico, del mismo modo se regulariza el procedimiento y programa audiencia preliminar el día 29 de febrero del 2024 a las 12:00.

XIII. Audiencia preliminar de fecha 29 de febrero del 2024.

En el desahogo de la audiencia preliminar del 29 de febrero del 2024, en el minuto 11:03 la parte actora promueve recurso de reconsideración en contra de los autos de fechas 5 de abril del 2022, 30 de junio del 2022 y 12 de agosto del 2022. Una vez oídas las manifestaciones de las partes, la jueza de lo laboral determina reponer el procedimiento y regresar a fase escrita para efecto de que la parte actora de contestación a la réplica.

XIV. Recepción del escrito de réplica.

Con fecha 07 de marzo del 2024, la parte actora por conducto de su apoderado jurídico presentó escrito de Réplica, a través del cual se ratificó de su escrito de demanda y objetó las pruebas ofrecidas por la moral demandada Hotel Maya Becan S.A. de C.V. El secretario Instructor, con fecha 13 de septiembre del 2024 dictó acuerdo mediante el cual se recepcionó el escrito de Réplica de la parte actora, tomó notas de sus manifestaciones y objeciones. Y ordenó dar vista a la demandada para la formulación de la Contrarréplica.

XV. Recepción de escrito de Contrarréplica y se programa audiencia preliminar.

Con fecha 12 de agosto del 2025, se dictó un acuerdo a través del cual se recepcionó los escritos de Contrarréplica de la parte demandada, presentado ante la oficialía de partes del juzgado laboral el día 25 de septiembre del 2024, en el cual manifestó sus objeciones y se programa audiencia preliminar el martes 21 de octubre del 2025 a las 14:00. En el mismo acuerdo se admiten las contestaciones de los terceros interesados el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y de la institución de CitiBanamex Afore S.A. de C.V., así mismo respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social con fundamento en el numeral 873-D, en relación 738 y el artículo 690, todos de la Ley Federal del Trabajo, se declaró precluido su derecho para realizar manifestaciones.

B) FASE ORAL.

I. Audiencia Preliminar.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 21 de octubre del 2025 a las 14:00 horas, en la Sala de Independencia de esta autoridad laboral, se desahogó en los términos siguientes:



"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.



a) **Etapas de estudio y resolución excepciones dilatorias.** Se da cuenta que mediante la promoción 5371 existen dos excepciones dilatorias en la cuestión incidental por el tercero interesado y el incidente de personalidad promovido por la parte actora. Una vez realizadas las manifestaciones por ambas partes la jueza de lo laboral declara el incidente de competencia fundado en razón en el artículo 527 de la ley federal del trabajo se establece por los cuales se tiene competencia y que la ciudadana María Guadalupe López Mazariego se encuentra inscrita sus aportaciones al Afore Citibanamex, en consecuencia, resulta innecesario remitir el procedimiento a fase escrita. Por cuanto Afore Citibanamex se archiva parcialmente como asunto concluido.

b) **Etapas para resolver el Recurso de Reconsideración.** La parte actora interpone recurso de reconsideración por los siguientes motivos:

- El poder notarial 155 en el que deriva la carta poder del 04 de mayo del 2022 y conforme la cual se le reconoció personalidad, se advierte que dicho testimonio no se encuentra vigente conforme a la reforma del 2019
- Segundo punto, que en la página 7 cláusula trigésima puede advertirse que el administrador único es temporal y revocable.
- Tercer punto en la cláusula trigésima tercera tampoco se advierte que el administrador único tenga facultades expresa para otorgar pleitos y cobranzas.
- Cuarto punto, en el inciso H) señala sus facultades para la materia laboral tampoco se encuentra facultado para otorgar poderes a terceros para representar a la sociedad.

La jueza de lo laboral manifiesta, que se advierte que en audiencia preliminar de fecha 29 de febrero del 2024 ya fue resuelto dicho recurso de reconsideración atacando el reconocimiento de la personalidad, por lo tanto, se desecha el recurso de reconsideración. Por cuanto a la petición que se realice a puerta cerrada, se declara procedente en términos del artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo. En cuanto a las manifestaciones de ofrecimiento de trabajo de mala fe, el análisis se efectuará al momento de emitirse la sentencia y por cuanto al acoso de las lecturas de pantalla de WhatsApp no se advierte amenaza alguna.

c) **Etapas de fijación de la litis.**

Toda vez que se tuvo por no presentada la contestación de la demanda, se establecieron como **hechos no controvertidos** los siguientes:

- Que existió relación laboral entre las partes.
- La fecha de ingreso 15 de mayo del 2018.
- Puesto de trabajo de encargada de limpieza, lavandera y actividades descritas en la demanda.
- Prestaba sus servicios de miércoles a lunes y martes como día de descanso.
- El salario de \$2,450.00 pesos semanales equivalentes a \$350.00 pesos diarios.
- Roberto Cuevas Noriega como jefe Inmediato.

Puntos de litis:

- Determinar el horario de trabajo y jornada extraordinaria.
- Determinar la existencia de modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Determinar la existencia del despido.
- El adeudo de las prestaciones reclamadas.
- Ofrecimiento de trabajo, calificar de mala fe la oferta de trabajo.

d) **Etapas de admisión y desechamiento de las pruebas.**

Pruebas ofrecidas por la **parte actora**:

- 1) Confesional e interrogatorio para hechos propios 1 a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 2) Confesional e interrogatorio para hechos 2 propios a cargo de la ciudadana Alejandra Cuevas Noriega, se desecha pues resulta innecesario su desahogo.
- 3) Testimonial 3 a cargo de los ciudadanos Angelina Pérez Díaz, Francisco Guadalupe Matos Ávila y José de los Ángeles Camal Novelo, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 4) Inspección ocular 5, consistente en los documentos relativos a la relación laboral de la parte actora y Hotel Maya Becan S.A. de C.V., del periodo comprendido del 19 de febrero del 2021 al 19 de febrero del 2022, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 5) Presunciones legales y humanas, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 6) Instrumental de actuaciones, se admiten y será valorado al momento de emitirse la sentencia.

Pruebas ofrecidas **en la replica**:

- 1) Documental pública A) consisten en la constancia de semanas cotizadas, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

- 2) Documental pública B), consistente en informe a rendir por Instituto Mexicano del Seguro Social, se admite parcialmente y será valorado al momento de emitirse la sentencia. Se admite y el primer punto, la fecha de baja, el punto de movimientos afiliatorios y modificaciones de salario y el ultimo punto de la categoría con que estaba dado de alta.

Pruebas ofrecidas por la parte demandada:

- 1) Confesional a), a cargo de la ciudadana María Guadalupe López Mazariego, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 2) Documentales b), consistente en A), recibo de pago de sueldo en CFDI del periodo del 14 al 20 de febrero del 2022 y B), recibo de nómina original de fecha 20 de febrero del 2022, se admiten y será valorado a momento de emitirse la sentencia.
- 3) Testimonial c) a cargo de los ciudadanos Miguel Jesús Pech Chi, Neydi de los Ángeles Can Narvaez y Lorena Guadalupe Espinoza Medina, se admiten y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 4) Instrumental de actuaciones d), se admiten y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 5) Presunciones legales y humanas e), se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.

II. Audiencia de juicio con fecha 16 de enero del 2026.

Con fecha 16 de enero del 2026, a las 11:42 horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se llevó a cabo el desahogo de pruebas siguientes:

- **Testimonial a cargo del ciudadano Marco Antonio Francisco Guadalupe Matos Avila**, habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de estas, se le tuvo por dado contestación de las posiciones que fueron calificadas de legales; concluyendo su desahogo.
- **Inspección ocular**: La parte demandada manifiesta que no fue posible materialmente exhibir los documentos, por su parte la parte actora solicito que se tenga por cierto los hechos sobre los cuales fueron ofrecidos.
- **Confesional a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega**, Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo por no dado contestación de las preguntas que fueron calificadas de legales, dada su incomparecencia; concluyéndose con su desahogo. En razón de lo anterior, se le tuvo por confeso ficto. de las posiciones que fueron realizadas en su contra.
- **Informe a rendir por parte de Instituto Mexicano del Seguro Social**: Se informa que a las 12:19 la secretaria instructora certifica que no obra oficio en el sistema, en su lugar se exhibe la constancia de semanas cotizadas, declarándose la sustitución de la prueba.

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

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

CONSIDERANDO:

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

II. FIJACIÓN DE LA LITIS. En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 21 de octubre de 2025, a las 14:00 horas, se establecieron como **puntos litigiosos**:

- Determinar el horario de trabajo y jornada extraordinaria.
- Determinar la existencia de modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Determinar la existencia del despido.
- El adeudo de las prestaciones reclamadas.
- Ofrecimiento de trabajo, calificar de mala fe la oferta de trabajo.

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.



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

- 1) **Confesional e interrogatorio para hechos propios 1 a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega**, favorece parcialmente a su oferente en razón de que audiencia de juicio de fecha 16 de enero del 2026 fue declarado confeso ficto de las posiciones legalmente formuladas, en los términos que se expondrá en la presente sentencia.
- 2) **Testimonial 3 a cargo de los ciudadanos Angelina Pérez Díaz, Francisco Guadalupe Matos Ávila y José de los Ángeles Camal Novelo**, no le favorece a su oferente, pues únicamente acudió a declarar un solo testigo, el ciudadano Francisco Guadalupe Matos Avila. Al haber sido ofrecida en forma colegiada, este Tribunal no puede valorar la declaración del declarante como testigo singular en los términos del numeral 820 de la legislación laboral en cita, debido a que no cumple con los requisitos citado en el artículo en comento. Conforme a lo anterior, al no entrar al estudio de valoración de la declaración de la testigo compareciente, resulta ocioso emitir pronunciamiento.
- 3) **Inspección ocular 5**, consistente en los documentos relativos a la relación laboral de la parte actora y Hotel Maya Becan S.A. de C.V., del periodo comprendido del 19 de febrero del 2021 al 19 de febrero del 2022, Toda vez que, la parte demandada fue omisa en exhibir los documentos materia de la prueba enunciados en los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, se le hacen efectivos los apercibimientos señalados en los preceptos 805 y 828 de la mencionada ley, esto es, se declaran presuntivamente ciertos los hechos de la parte actora, salvo prueba en contrario. Favorece parcialmente a su oferente por las razones que se enunciarán en la sentencia.
- 4) **Presunciones legales y humanas**, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 5) **Instrumental de actuaciones**, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.

Pruebas ofrecidas en la réplica:

- 1) **Documental pública A)** consisten en la constancia de semanas cotizadas, no favorece a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.

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

- 1) **Confesional e interrogatorio para hechos propios 1 a de la parte actora**. Se declara desierta la prueba en perjuicio de su oferente en razón de que no comparecieron en audiencia de juicio de fecha 16 de enero del 2026.
- 2) **Documentales b)**, consistente en A), recibo de pago de sueldo en CFDI del periodo del 14 al 20 de febrero del 2022 y B), recibo de nómina original de fecha 20 de febrero del 2022, no favorece a su oferente, pues en el presente se demostró que fue despedida de manera injustificada como se describe mas adelante en la sentencia.
- 3) **Testimonial 3 a cargo de los ciudadanos Miguel Jesús Pech Chi, Neydi de los Ángeles Can Narvaez y Lorena Guadalupe Espinoza Medina**, Se declara desierta la prueba en perjuicio de su oferente en razón de que no comparecieron en audiencia de juicio de fecha 16 de enero del 2026.
- 4) **Presunciones legales y humanas**, favorece parcialmente por los motivos que se expondrán más adelante en la sentencia.
- 5) **Instrumental de actuaciones**, favorece parcialmente por los motivos que se expondrán más adelante en la sentencia.

IV. ANÁLISIS DEL OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE.

La parte actora manifiesta en su escrito de demanda que al momento de la contratación existió mala fe, pues la patronal demandada quien no se respetó los términos establecidos al momento del ofrecimiento de trabajo.

En ese tenor, y dada la naturaleza del juicio, en el cual la parte actora ejerce la acción de indemnización constitucional, esta autoridad determina superfluo la calificación del ofrecimiento de trabajo pues al tratarse de indemnización constitucional es inoperante la revisión a fondo del asunto en cuanto a la propuesta fue de mala fe o no.¹

En consecuencia, se declara inexistente el ofrecimiento de trabajo de mala fe manifestado por la actora.

¹ Tesis: II.2o.T. J/1 L (10a.) OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL RECHAZO EXPRESO O TÁCITO DEL TRABAJADOR QUE EJERCIÓ LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL HACE INNECESARIA SU CALIFICATIVA, POR LO QUE NO OPERA LA REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V, página 4687, Undécima Época, Registro digital: 2023389



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

V. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

Como resultado del estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes con relación a los puntos litigiosos y, que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados conforme al principio de inmediación, verdad sabida y buena fe guardada sin necesidad de sujetarse a reglas y formulismos para su valoración, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 48, 685, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara procedente la acción de Indemnización Constitucional ejercida por la ciudadana María Guadalupe Montejo López Mazariago.**

La parte demandada no cumplió con su carga procesal consistente en demostrar la **excepción opuesta consistente en la inexistencia del despido**, en los términos que a continuación se transcriben:

"... Es Falso, la actora MARIA GUADALUPE LOPEZ MAZARIEGO no dice a este H. Autoridad que laboro normalmente sin ser despedida, pues el 20 de febrero de 2022 recibió el pago de sus salarios correspondientes de 14 al 20 de febrero del 2022, hechos notorios que omite manifestar la actora ante esta H. Autoridad y que revelan la CONDUCTA DOLOSA de MARIA GUADALUPE LOPEZ MAZARIEGO e INEXISTENCIA DEL DESPIDO..."

De ahí que, al haberse excepcionado la patronal demandada aduciendo que el actor abandonó su trabajo, esto es que, el día **veinte de febrero del dos mil veintidós**, laboró de manera normal y se retiró voluntariamente del centro laboral abandonándolo, es que tal demandada adquirió la obligación procesal de acreditar su dicho. Por ende, es claro que no acreditó en juicio tal extremo, pues las pruebas ofrecidas y admitidas no son idóneas ni suficientes para demostrar su excepción, pues las testimoniales ofrecidas por la demandada en el numeral 3 únicamente rindió su testimonio el ciudadano Francisco Guadalupe Matos Ávila desahogada en la audiencia de juicio del 16 de enero del 2016, carece de valor probatorio con motivo de que las testigos pues sus declaraciones muestran un desconocimiento de los hechos, no otorgan datos o elementos que hagan presumir a esta autoridad la veracidad de lo declarado. Por el contrario, existen pruebas que demuestran que despidió injustificadamente al trabajador demandante, como la confesional para hechos propios a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega desahogada en audiencia de juicio de fecha 16 de enero del 2026, es idónea para demostrar la existencia del despido, pues fue declarado confeso de las siguientes posiciones:

Confesional a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega:

- ¿Qué el 19 de febrero de 2022 usted le informó que estaba despedida? Minuto 12:11
- Que es cierto que le indico que cobrara y no regresara. Minuto 12:11

La prueba de confesión en el procedimiento laboral, debe entenderse como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que le perjudica². Luego entonces, al ser declarado confeso implica que el demandado reconoce que despidió a la parte actora.

Por consiguiente, al no existir prueba que demuestre la excepción opuesta por la moral demandada, se determina válidamente que no cumplió con su carga procesal, y, por tanto, se tiene por cierto el hecho del despido injustificado del que se dolió la parte demandante y en consecuencia resulta procedente su acción de **Indemnización Constitucional** por despido injustificado.

Resultan aplicables al respecto la tesis XI.2o.15 L, en materia laboral, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la novena época, con registro digital 201948, cuyo rubro y texto es el siguiente:

ABANDONO DE EMPLEO, CUANDO EL DEMANDADO ALEGA QUE EL TRABAJADOR DEJO DE ASISTIR A SUS LABORES, DEBE TENERSE POR OPUESTA LA EXCEPCION DE. Si al contestar la parte patronal la demanda instaurada en su contra niega el despido injustificado, aduciendo que fue el trabajador quien decidió dejar de prestar sus servicios, ineludiblemente hace colegir que tácitamente aludió al abandono del empleo por parte de éste, puesto que al negar el despido injustificado le atribuyó al trabajador la decisión de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria; esto es, explicándolo de diversa manera, el abandono del empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando; luego, si como ocurrió en el caso, la reo aludió que su trabajador decidió no seguir prestando sus servicios, al no convenirle las nuevas condiciones de trabajo, ello significa una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando, lo que implica la excepción de abandono de trabajo; por tanto, correspondía a aquélla la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo.

Tesis VIII.2o.7 L, en materia laboral, de los Tribunales Colegiados de Circuito, de la novena época, con registro digital 204898, cuyo rubro y texto es el siguiente:

ABANDONO DE EMPLEO, CARGA DE LA PRUEBA. El abandono de empleo supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad de no seguir trabajando. Cuando la parte patronal al contestar la demanda niega el despido injustificado y opone como excepción el abandono de empleo aduciendo que el trabajador dejó de presentarse a laborar a partir de una fecha determinada, corresponde a la demandada la carga probatoria de su excepción, pues no siendo la simple falta de asistencia a las labores la que configura el abandono de empleo, que no es otra cosa que la decisión libre del trabajador de dar por terminada la relación laboral en forma voluntaria, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el demandado debe acreditar que la ausencia

² Jurisprudencia I.6o.T. J/25, en materia laboral, **CONFESIÓN FICTA EN MATERIA LABORAL. FORMA EN QUE LA JUNTA DEBE VALORARLA**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, décima época, en materia laboral, registro 2011707.



"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.

del trabajador se debió a su propia determinación de no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o de la circunstancia de la que se derive ese extremo.

En consecuencia, se condena a la moral demandada **Hotel Maya Becan S.A. de C.V.** a pagar a la parte actora el **importe de 90 días de salario por concepto de Indemnización Constitucional**, señalado en el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo

VI. DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO BASE

6.1. Análisis del salario base de la condena.

La parte actora en su escrito de demanda afirmó percibir un salario semanal de \$2,450.00, es decir, \$350.00 diarios, dicho salario quedo como hecho admitido en audiencia preliminar de fecha 21 de octubre del 2025, en minuto 15:20 en la etapa de fijación de la litis, esto en razón de que la parte actora reconoció el salario manifestado por la actora en su escrito de contestación.

En consecuencia, se declara firme el salario de \$350.00 pesos diarios, para efectos del cálculo de la condena de la presente sentencia.

6.2. Importe de la indemnización Constitucional reclamada en el numeral I del capítulo de prestaciones.

Por el concepto de Indemnización Constitucional se condena a la demandada a pagar a la parte actora el importe de **\$31,500.00**

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 **\$350.00** relativo al salario diario acreditado en el juicio que nos ocupa.

VII. CUANTIFICACIÓN DE LOS SALARIOS VENCIDOS E INTERESES MENSUALES DEL 2% RECLAMADOS EN EL NUMERAL VI.

No resulta procedente la condena al pago de salario caídos por todo el tiempo que dure el juicio y hasta el cumplimiento de la sentencia, esto es sin la limitante de 12 meses de salarios caídos, como reclama la parte actora en su demanda, pues aún y cuando dice que al iniciar la relación de trabajo con la demandada de común acuerdo así lo establecieron, no ofreció medio convictivo alguno del cual pueda advertirse tal estipulación. Únicamente se procede a condenar conforme a lo establecido en la ley de la materia.

7.1. Salarios vencidos a partir de la fecha del despido.

En términos de los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se condena a la demandada **Hotel Maya Becan S.A. de C.V.**, al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 19 de febrero del 2022 hasta el día de hoy, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta por un periodo máximo de doce meses, así como los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2 por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia.

De la fecha del despido -19 de febrero del 2022- al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 4 años y 1 meses

Por los 365 días que corresponden al **año de salarios vencidos**, a razón de \$350.00, salario diario integrado acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$127,750.00.**

7.2 Interés mensual del 2%.

El importe del **interés mensual** siguiendo las reglas del numeral 48 de la ley laboral se obtiene en la forma siguiente:

Cálculo del interés mensual.

Para obtener la base del cálculo se obtiene multiplicando los 450 días que corresponden a la base de quince meses de salario por el importe del salario diario base determinado en autos (450 x \$350.00), el cual arroja un total de \$157,500.00. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$3,150.00**

La cantidad de **\$3,150.00** corresponde al monto mensual que se pagará al actor por cada mes que transcurra con posterioridad por concepto de interés mensual que se sigan generando hasta el total cumplimiento de la presente sentencia.

Al día de hoy, han transcurrido 37 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$116,550.00.**

VIII. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

8.1. Pago de las vacaciones y su prima vacacional al 25% reclamadas en el numeral II del capítulo de prestaciones.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Se declaran fundadas las acciones ejercitadas por la parte actora, señaladas en el capítulo de prestaciones de su demanda, consistentes en el pago de las vacaciones y prima vacacional al 25% correspondiente a la parte proporcional al cuarto año de servicio.

Con motivo de la procedencia de la acción de pago de indemnización constitucional por despido injustificado, lo cual implica la terminación del vínculo de trabajo con fundamento en lo dispuesto en el artículo 79 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se condena a la demandada a pagar a la parte actora las vacaciones no disfrutadas, así como la prima vacacional correspondiente. Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis aislada con número de registro 202818.³

Es importante precisar que, los adeudos de estas prestaciones legales se encuentran controvertidas, pero toda vez que la parte demandada no proporcionó medios de prueba alguno para demostrar que dichas prestaciones fueron debidamente pagadas y disfrutadas por la parte actora, se tiene a la patronal adeudada dicha prestación. Asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 784 y 804 de la citada ley, la carga de la prueba corresponde al patrón. Por tanto, resulta procedente su condena proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Acorde con el precepto antes transcrito, es importante considerar el tiempo de duración de la relación laboral a efecto de determinar el número de días correspondiente al demandante por concepto de vacaciones. En autos, quedó demostrado la fecha de ingreso de la parte actora, siendo éste el 15 de mayo del 2018. De tal forma que, al momento del despido la parte actora acredito haber laborado 3 años 9 meses y 4 días al momento del despido injustificado.

Acorde a las reglas establecidas en el artículo 76 de la legislación laboral, por el cuarto año de prestación de servicios le corresponde un total de 12 días por concepto de vacaciones.

Correspondiente **a la parte proporcional del cuarto de servicio**, la parte actora trabajó la totalidad de 274 días a la fecha del despido -19 de febrero del 2022-, es decir, le corresponde una **proporcionalidad de 9.00 días de vacaciones**. Cantidad que se obtiene multiplicando los 274 días laborados por 12 días que corresponden a las vacaciones del cuarto año de servicio entre los 365 días del año ($274 \times 12 = 3,288.00 / 365 = 9.00$). Al multiplicarse los 9.00 días por el salario de \$350.00 nos arroja un monto total de \$3,150.00

Por concepto de prima vacacional al 25%, relativa a la parte proporcional al cuarto año de servicio le asiste el importe de **\$787.50**

8.2. Pago de Aguinaldos reclamados en el capítulo de prestaciones, reclamadas en el numeral IV del capítulo de prestaciones.

Se declaran fundadas las acciones ejercitadas por la parte actora, señaladas en el capítulo de prestaciones de su demanda, consistentes en el pago del aguinaldo correspondiente a la parte proporcional del cuarto año de prestación de servicio.

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 alguna que acredite su cumplimiento respecto a la proporción del cuarto año de servicio, en consecuencia, 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.

Se condena a los demandados a pagar a la parte actora los aguinaldos correspondientes a la parte proporcional del cuarto año de prestación de servicio en la forma la siguiente:

Respecto a los **aguinaldos correspondientes a la parte del cuarto año de prestación de servicio**, se condena a la demandada a pagar al actor el importe de **\$705.50**, cantidad derivada de multiplicar los 2.01 días como parte proporcional laborado. Cantidad que se obtiene de multiplicar los días laborados por los 15 días correspondientes al aguinaldo entre 365 días ($49 \times 15 = 735 / 365 = 2.01$) le asiste por haber laborado del 01 de enero del 2022 al 19 de febrero del 2022 (49 días laborados), por el salario diario de \$350.00, demostrado en el juicio, según lo señala el numeral 89 de la multicitada ley laboral.

8.3. Prima de Antigüedad reclamado por la actora en el numeral II del capítulo de prestaciones.

³ Tesis aislada II.1o.C.T.2 L, en materia laboral, **VACACIONES. PAGO DE COMPENSACION ECONOMICA. CUANDO EL TRABAJADOR NO LAS DISFRUTO**. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tribunales Colegiados de Circuito, novena época, registro digital registro digital: 202818.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

El artículo 162⁴ fracción III de la Ley Federal del Trabajo, relativo al pago de la prima de antigüedad dispone la procedente de su pago a los trabajadores que sean separados de su empleo injustificadamente. En el presente juicio, la parte actora ha demostrado que el día 19 de febrero del 2022, fue despedido injustificadamente, en los términos ya expuestos. En tal sentido, de conformidad con lo preceptuado en la ley de la materia, se condena a los demandados a pagar a la demandante la prima de antigüedad acorde al tiempo de servicios generados por el trabajador desde su ingreso hasta la fecha del despido.

Conforme a la regla para el pago de dicha prestación establecida en las fracciones I y II del numeral 162 mencionado, al multiplicar la antigüedad del trabajador (3 años, 9 meses y 4 días) por los 12 días indicados en la ley, arroja el total siguiente:

- 3 años, 9 meses y 4 días de antigüedad, por cada día corresponde el monto de 0.032. Así pues, si la parte trabajadora tiene 1369 días al multiplicarlos por 0.032, nos arroja un total de 43.80 días.

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 percibido por la parte actora al momento del despido excede del tope salarial de dos salarios mínimos vigentes, por consiguiente, el monto correspondiente al tope salarial de \$345.74 resulta idóneo para el pago de dicha prestación acorde a lo señalado en el numeral 162 fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, si los 43.80 días se multiplican por el salario diario de \$345.74, acreditado en autos como resultado nos arroja el importe total de \$15,143.41.

Se condena, a los demandados al **pago de la cantidad de \$15,143.41. por concepto de prima de antigüedad.**

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

Resulta improcedente este reclamo tomando en consideración que la parte actora no acreditó haber sido objeto de renuncia de derechos por haber firmado documentos sin consentimiento. En consecuencia, no es procedente hacer determinación alguna respecto a esta reclamación.

8.5. Jornada Extraordinaria Reclamada.

8.5.1 Jornada de trabajo en la cual prestaba sus servicios la parte actora.

En la audiencia preliminar de fecha 21 de octubre de 2025, quedó como hecho litigioso determinar el horario de trabajo, así como la jornada extraordinaria reclamada por la parte actora.

En ese sentido, en términos del numeral 794 de la Ley Federal del Trabajo, se determina como horario de trabajo el confesado por la parte actora en su escrito de demanda punto 1 inciso B), último párrafo de su escrito de demanda el cual es de las 7:00 a las 15:00 horas, tal y como lo señaló:

"...hago constar que por disposición de la parte patronal estaba obligado a la firma electrónica diariamente a la entrada a las 7:00 horas, y de nueva cuenta a las 15:00 horas..."

8.5.2. Análisis de la existencia de modificaciones de las condiciones de trabajo.

La parte actora manifiesta en su escrito demanda que existieron modificaciones a su horario por cuestiones de la empresa, esto de acuerdo en los términos que a continuación se transcriben:

"...sin embargo con fecha 17 de Febrero de 2022, siendo aproximadamente las 12:00 horas, encontrándome en la realización de mis actividades laborales en el centro de trabajo, se presentó ante mí el C. ROBERTO CUEVAS NORIEGA, quien me indico que por necesidades de la empresa se vería obligado a cambiarme mi horario de trabajo, a lo que le respondí, porque a mí, si hay otras empleadas con menor antigüedad, respondiéndome que porque a él le daba la gana, además ya lo tenía hasta la madre ya que por todo rezongaba, y si me convenía, si no que presentara mi renuncia, ya que él, no me daría ni un peso, respondiéndome que lo pensaría..."

De lo anterior transcrito, la parte demandada únicamente niega lo manifestado por la actora sin dar argumento alguno, mencionando que en ningún momento se le cambio sus condiciones de trabajo. Dado que la parte demandada tiene la carga de la prueba de demostrar el horario en el cual laboraba la parte actora. Para acreditar su dicho la parte actora ofrece la prueba confesional para hechos propios a cargo del ciudadano Roberto Cuevas Noriega desahogada en audiencia de juicio de fecha 16 de enero del 2026, el cual fue declarado confeso de las siguientes posiciones:

Confesional a cargo del ciudadano Roberto Cueva Noriega:

⁴ **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.

- ¿Qué reconoce que el día 17 de febrero del 2022 aproximadamente a las 12:00 horas, usted le indico a la ciudadana María Guadalupe López Mazariago que por necesidades de la empresa se veía obligado a cambiarle de horario de trabajo? Minuto 12:14

Sin embargo, la presunción legal derivada de la confesión ficta del ciudadano Roberto Cueva Noriega no surte efectos pues ha sido desvirtuada a través de la prueba testimonial mediante la declaración de Francisco Guadalupe Matos Avila, quien compareció a la audiencia de juicio, persona a la cual esta autoridad interrogó en la forma siguiente:

Testimonial a cargo del ciudadano Francisco Guadalupe Matos Avila:

Jueza: ¿compartieron el mismo horario? –en relación a la actora-

Respuesta: Prácticamente yo estaba en turno rotativo, estaba de 7 a 3 y a veces de 3 a 11, o a veces en el turno nocturno, rotábamos turnos. Minuto: 12:05

Jueza: ¿coincidió usted con esos horarios rotativos con la actora?

Respuesta: Si. Minuto: 12:05

Jueza: ¿puede volver a repetirme de forma pausada cuales fueron esos horarios?

Respuesta: De 7 am a 3 pm, de 3 pm a 10 pm y 10 pm a 7 de la mañana. Minuto: 12:05

Dado que la pregunta se realizó en forma directa por esta Jueza, conforme a las facultades de interrogación concedidas en los numerales 782, 873-K y 790 de la Ley Federal del Trabajo, se otorga valor probatorio pleno y se considera idóneo para acreditar que no existió modificación a las condiciones de trabajo relativa al horario de trabajo, pues el testigo de la parte actora, afirmó bajo protesta de decir verdad que prestó sus servicios para con la patronal demandada, motivo por el cual le constan los hechos, principalmente por cuanto que él compartió horario de trabajo con la ciudadana María Guadalupe López Mazariago y, estos eran en tres turnos rotativos, de las 7:00 a 15:00 horas, de las 15:00 a las 22:00 horas y de las 22:00 a las 7:00 pm.

8.6 Jornada extraordinaria.

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

A). Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirma que laboraba con un horario de miércoles a lunes de las 07:00 a las 17:00 horas, teniendo como día de descanso los días martes. Por el contrario, la parte demandada afirma que dicho horario es falso pues este manifiesta que la parte actora laboraba con un horario de las 07:00 a las 15:00 horas de miércoles a lunes, con día de descanso los martes.

En ese sentido, en términos del numeral 794 de la Ley Federal del Trabajo, se determina como horario de trabajo el confesado por la parte actora en su escrito de demanda punto 1 inciso B), último párrafo de su escrito de demanda el cual es de las 7:00 a las 15:00 horas,

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 784 fracción VIII de la legislación laboral, encontramos la existencia del principio de división de cargas probatorias cuando se trate de jornada extralegal, pues por una parte la ley de la materia dispone que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador en la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no excede de nueve horas a la semana. Lo que significa que, a partir de la décima hora extra laborada, corresponde a la actora demostrarlo.⁵

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

En audiencia preliminar de fecha 21 de octubre del 2025, se estableció como hecho controvertido si la parte actora laboro la jornada extraordinaria, la presunción legal le es favorable a la demandante pues la moral demandada no ofreció prueba idónea para desvirtúa los manifestado por la actora, generando así la presunción legal favorable a la parte actora para acreditar las primeras nueve horas extras.

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

⁵Tesis (J): 2a./J. 68/2017 (10a.), **TIEMPO EXTRAORDINARIO. METODOLOGÍA PARA RESOLVER SOBRE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012.** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, junio de 2017, Tomo II, p. 1409, registro digital 2014586.



"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 patronal demandada tenía la obligación de desvirtuar tal reclamo pues es su carga probatoria. Sin embargo, no lo demostró, en consecuencia, le fueron aplicados los apercibimientos decretados en el numeral 828 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, se tiene por ciertos los hechos.

En este sentido, **se declara procedente el pago de la jornada extraordinaria de 468 horas extras reclamadas por la parte actora en los términos señalados en el artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo,** correspondientes a las primeras 9 horas extras semanales reclamadas por la actora.

El salario diario base de \$350.00, 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 \$43.75

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, \$43.75 más \$43.75, siendo un total de \$87.50 por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$87.50, multiplicado por las 468 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de **\$40,950.00**

Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$40,950.00 a pagar a la parte actora la cantidad mencionada por concepto de jornada extraordinaria correspondiente a 468 horas extras laboradas y no pagadas en el último año de prestación de servicios.

C. Jornada extraordinaria superior a las 9 horas extras semanales.

Para acreditar la jornada extraordinaria superior a la décima hora extra, la parte actora no ofreció prueba idónea para acreditar la jornada extralegal superior a décima hora. Por tanto, no existen elementos suficientes para demostrar que efectivamente laboró más de diez horas extras semanales.

Se absuelve a los demandados Hotel Maya Began S.A. de C.V. por el pago de concepto de horas extras.

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

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

RESUELVE

PRIMERO: La ciudadana María Guadalupe López Mazariego, acreditó parcialmente sus acciones. Los demandados **Hotel Maya Began S.A. de C.V.** del mismo modo acredito parcialmente sus acciones.

SEGUNDO: Se condena a los demandados **Hotel Maya Began S.A. de C.V.** a pagar a la parte actora la **Indemnización constitucional**, así como al pago de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

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

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

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



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

obtener el consentimiento expreso de los titulares de estos datos, todo lo anterior sin perjuicio de lo que determine el Comité de Transparencia.

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

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

San Francisco de Campeche, Campeche, a 20 de abril del 2026.

Licenciado Martín Silva Calderón
Actuario y/o Notificador



PODER JUDICIAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE CAMPECHE
JUZGADO LABORAL CON SEDE EN LA
CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE
CAMPECHE CAMP
NOTIFICADOR