

"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: 380/23-2024/JL-I.**

1. **DINAMISMO OPERATIVO, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE (Demandado)**
2. **MODERNA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, SOCIEDAD FINANCIERA DE OBJETO MÚLTIPLE ENTIDAD NO REGULADA (Demandado)**

En el expediente laboral número **380/23-2024/JL-I**, relativo al **Procedimiento Ordinario Laboral**, promovido por la ciudadana **Dora Candelaria Chuc Muñoz**, en contra de **1) La Moderna, Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad no Regulada; 2) Administration of Integral Services OGI, Sociedad de Responsabilidad Limitada de Capital Variable y 3) Dinamismo Operativo, Sociedad Anónima de Capital Variable**, con fecha **01 de junio de 2026**, se dictó un proveído que en su parte conducente dice:

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

VISTO: Que, habiéndose celebrado la Audiencia de Juicio, habiendo sido desahogadas las pruebas y oído los alegatos de las partes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 685, 686, 720, 840, 841, 842, 873-H y 873-J de la Ley Federal del Trabajo, se procede a dictar **SENTENCIA**, en el expediente número 380/23-2024/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovido por la ciudadana **Dora Candelaria Chuc Muñoz**, en contra de **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anónima de Capital Variable**.

R E S U L T A N D O

A) FASE ESCRITA.

I. Presentación y radicación de demanda.

Mediante escrito recepcionado por esta autoridad laboral el día 12 de septiembre del 2022, la ciudadana **Dora Candelaria Chuc Muñoz**, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable** ejercitando la acción de **reinstalación** y el pago de sus prestaciones laborales, derivadas de su despido injustificado del cual fue objeto. Escrito que fue radicado como expediente 380/23-2024/JL-I mediante proveído de fecha 23 de agosto del 2024, 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 acuerdo de fecha 02 de septiembre del 2024 y toda vez que la parte actora cumple con todos los requisitos de demanda, el secretario instructor, dictó un acuerdo en el cual se declara iniciado el Juicio Ordinario Laboral, por lo que se recepcionaron las pruebas ofrecidas por la parte actora y se ordenó el emplazamiento a las partes demandadas.

III. Otorgamiento de Providencia cautelar en favor de la ciudadana Dora Nayeli Chuc Muñoz.

A través del escrito de fecha 28 de agosto del 2024, la ciudadana **Dora Nayeli Chuc Muñoz** solicitó a la Secretaria Instructora el otorgamiento de la providencia cautelar establecida en el artículo 857 fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Y siendo que acreditó estar en el supuesto legal para su otorgamiento, pues aportó pruebas suficientes que acreditaban su estado de vulnerabilidad por maternidad, mediante proveído de fecha 02 de septiembre del 2024 se decretó en su favor el otorgamiento de la medida cautelar.

IV. Emplazamiento.

Tal y como consta en las razones de notificación y cédulas de notificación toda de fecha 13 de septiembre del 2024, que obra en las fojas de la 39 a la 42 de los autos del presente expediente, la parte demandada **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable** fue emplazada a juicio.

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

Con fecha 16 de octubre del 2024, el secretario instructor dicto acuerdo mediante el cual admite la contestación de la demanda a cargo de la moral demandada **Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable**, 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. Por el contrario, en el punto de acuerdo QUINTO se tiene por no contestada la demanda por parte de **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada**, en el cual se aplicó los apercibimientos establecidos en el artículo 873-D, en relación con el numeral 738 y el artículo 690 todos de la Ley Federal del Trabajo a la parte demandada, esto es, se les tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a la ley, por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de objetar las de su contraparte y formular reconvención.

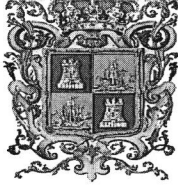
VI. Recepción del escrito de réplica.

Con fecha 28 de octubre 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 las partes demandadas.

El secretario instructor, con fecha 12 de noviembre 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. En el mismo proveído, en el punto de acuerdo CUARTO se requiere a la parte actora se apersone en el domicilio señalado para que realizar el emplazamiento y notificación de moral demandada **La Moderna S.A. de C.V. SOFOM E.N.R.**

VII. Nuevo emplazamiento.

Tal y como consta en la razón de notificación y cédula de notificación de fecha 19 de noviembre del 2024, que obra en las fojas 103 y 104 de los autos del presente expediente, la parte demandada **Moderna Sociedad Anónima de**



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anónima de Capital Variable fue emplazada a juicio.

VIII. Recepción de escrito de Contrarréplica.

Con fecha 25 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 20 de noviembre del 2024 en el cual manifestó sus objeciones y se fijó fecha para audiencia preliminar el día miércoles 22 de octubre del 2025 a las 14:00 horas.

B) FASE ORAL.

I. Audiencia Preliminar.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 22 de octubre del 2025 a las 12:00 horas, se desahogó en los términos siguientes:

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

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

Por la demandada **Administration Of Integral Services OGI S.A. de C.V.:**

- Existencia de la relación laboral entre las partes.
- La fecha de ingreso: 12 de septiembre de 2022.
- Puesto de trabajo: Titular de ruta y actividades propias.
- Horario: lunes a sábado, y el día domingo como día de descanso semanal.
- Salario base: \$333.33 pesos
- Prestaciones extralegales.
- Salario diario integrado: \$775.69 pesos.

Por la demandada **Dinamismo Operativo S.A. de C.V.:**

- Existencia de la relación de trabajo.
- Fecha de ingreso: 12 de septiembre del 2022.
- Jefe inmediato.
- Puesto de trabajo.
- Horario de trabajo.
- Salario base: \$333.33
- Adeudo de prestaciones legales.
- Existencia del despido por discriminación el 30 de abril del 202, a las 11:00 horas, por discriminación por embarazo.

Por la demandada **Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada:**

- Existencia de la relación de trabajo.
- Fecha de ingreso: 12 de septiembre del 2022.
- Puesto de trabajo: Titular de ruta y actividades descritas en la demanda.
- Horario de trabajo: lunes a sábado, con domingos como día de descanso, 8:00 a 23:30 horas con media hora de alimentos variable.
- Salario base: \$5,000.00 quincenales, \$333.33 pesos diarios.
- Adeudo de prestaciones legales reclamadas.
- Despido injustificado por discriminación maternidad en los términos narrados en la demanda.

Puntos de litis:

Por la demandada **Administration Of Integral Services OGI S.A. de C.V.:**

- Determinar el horario de trabajo: actora manifiesta de 8:00 a las 23:30 horas con media hora de alimentos variable de acuerdo a las necesidades de la empresa; por el contrario, la demandada alega un horario de 9:00 a 18:00 horas con una hora de alimentos de la fuente de trabajo.
- Jornada extraordinaria reclamada.
- Determinar la existencia del despido: la actora narra que con fecha 30 de abril del 2024 fue despedida injustificadamente por discriminación en razón de género, puesto que se encontraba en estado de embarazo, por su parte la demandada manifiesta que dejó de presentarse a laborar el 30 de abril del 2024, sin permiso, abandono de trabajo.
- Determinar el adeudo de prestaciones extralegales reclamadas, la demandada opones excepción de prescripción.

Por la demandada **Dinamismo Operativo S.A. de C.V.:**

- Jornada extraordinaria superior a la decima hora extra.
- Integración de salario diario.

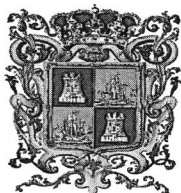
Por la demandada **Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada:**

- Jornada extraordinaria superior a la décima hora extra.
- Prestaciones extralegales y su integración al salario.
- Relación de trabajo con las diversas morales demandadas.

d) Etapas de admisión y desechamiento de las pruebas.

Pruebas ofrecidas por la **parte actora:**

- Confesional I, a cargo de la morales demandadas Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable,** se admite y será valorado al momento de emitir la sentencia.
- Confesional II, a cargo del ciudadano Jesús Antonio Vázquez López,** se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia. Por cuanto a los ciudadanos Noe Jesús Pineda Celaya y Gerson Cahuich Colli, se desechan por considerarlas innecesarias de acuerdo a la Litis.
- Inspección ocular III,** consistente en los documentos del periodo comprendido del 30 de abril del 2023 al 30 de abril del 2024, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- Documental IV,** consistente en informe a rendir por el Instituto Mexicano del Seguro Social, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- Documental V,** consistente en exploración sonografía obstétrica de fecha 28 de abril del 2024, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- Documental VI,** consistente en prueba de inmunología de embarazo de fecha 20 de abril del 2024, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- Documental publica VII,** consistente en constancia de semanas cotizadas, se desecha en razón de que no puede ser calificada pues no fue exhibida en la demanda.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

- 8) **Presuncional en su doble aspecto legal y humano VIII**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 9) **Instrumental de actuaciones IX**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.

Pruebas ofrecidas por la parte demandada **Administration Of Integral Services OGI S. de R.L. de C.V.:**

- 1) **Confesional 1 a cargo de la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 2) **Testimonial 2 a cargo del ciudadano Jesús Antonio Vázquez López**, se desecha en razón de que es un trabajador de confianza de la demandada, de acuerdo a la tesis 59/95 de la segunda sala con número de registro 200704¹
- 3) **Documental 3**, consistente en copia de la denuncia de fecha 1° de mayo del 2024, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 4) **Instrumental de actuaciones 4**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.
- 5) **Presuncional en su doble aspecto legal y humano 5**, se admite y será valorado al momento de emitirse la sentencia.

Las demandadas **Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada**, no dieron contestación a la demanda, ni presentaron pruebas en contrario, en consecuencia, se le tiene precluido su derecho.

II. Audiencia de juicio con fecha 21 de enero del 2026.

Con fecha 21 de enero del 2026 a las 10:53 horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se llevó a cabo el desahogo de pruebas siguientes:

- **Confesional a cargo de la moral demandada Administration Of Integral Services OGI S. de R.L. de C.V.:** habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo por dando contestación de las preguntas que fueron calificadas de legales.
- **Confesional a cargo de la morales demandadas Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada:** Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se les tuvo por no dando contestación de las preguntas que fueron calificadas de legales, dada su incomparecencia; concluyéndose con su desahogo. En razón de lo anterior, se les tuvo por confesos fictos de las posiciones que fueron realizadas en su contra.
- **Confesional para hechos propios a cargo del ciudadano: Jesús Antonio Vázquez López:** Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo por no dando 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.
- **Inspección ocular:** la parte demandada alega que no cuenta con la documentación requerida en razón de que su mandante no acostumbra a llevar dichos documentos requeridos, por otro lado, la parte actora solicita que se le hagan efectivos los apercibimientos decretados en audiencia preliminar.

Prueba de la moral demandada **Administration Of Integral Services OGI S. de R.L. de C.V.:**

- **Confesional a cargo de la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz**, habiendo oído las preguntas planteadas por el oferente al absolvente, previa calificación de las mismas, se le tuvo por dando contestación de las preguntas que fueron calificadas de legales.

III. Audiencia de dictado de sentencia con fecha 01 de junio del 2026.

Una vez desahogadas las pruebas admitidas las partes rindieron sus alegatos correspondientes en audiencia.

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

CONSIDERANDO:

I. COMPETENCIA.

Conforme a lo dispuesto en las fracciones XX y XXXI del artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en vigor, en relación con lo establecido en la fracción XI del numeral 523, así como en el ordinal 529, en el primer párrafo del artículo 604 y en el primer párrafo del numeral 698, todos de la Ley Federal del Trabajo en vigor y en el Acuerdo General número 08/CJCAM/20-2021, del Pleno del Consejo de la Judicatura Local, expedido con fecha 11 de noviembre de 2020; este Juzgado Laboral es competente por razón de materia y territorio, para conocer de la demanda promovida por la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz en contra Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable.

II. FIJACION DE LA LITIS.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 22 de octubre del 2025 a las 12.00 horas, se establecieron como puntos litigiosos:

Por la demandada **Administration Of Integral Services OGI S.A. de C.V.:**

- Determinar el horario de trabajo: actora manifiesta de 8:00 a las 23:30 horas con media hora de alimentos variable de acuerdo a las necesidades de la empresa; por el contrario, la demandada alega un horario de 9:00 a 18:00 horas con una hora de alimentos de la fuente de trabajo.
- Jornada extraordinaria reclamada.
- Determinar la existencia del despido: la actora narra que con fecha 30 de abril del 2024 fue despedida injustificadamente por discriminación en razón de género, puesto que se encontraba en estado de embarazo, por su parte la demandada manifiesta que dejó de presentarse a laborar el 30 de abril del 2024, sin permiso, abandono de trabajo.

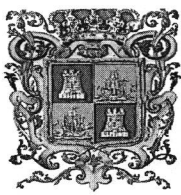
Por la demandada **Dinamismo Operativo S.A. de C.V.:**

- Jornada extraordinaria superior a la decima hora extra.
- Integración de salario diario.

Por la demandada **Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada:**

- Jornada extraordinaria superior a la décima hora extra.
- Prestaciones extralegales y su integración al salario.

¹ Tesis: 2a./J. 59/95 PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LA DESAHOGADA POR LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y GERENTES DEL PATRON, ES IMPROCEDENTE, PERO SI SE RECIBE, LO DECLARADO NO BENEFICIA A ESTE, Y SI LO PERJUDICA. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Octubre de 1995, página 259, Novena Época, Registro digital: 200704



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

- Relación de trabajo con las diversas morales demandadas.

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 I**, a cargo de las morales demandadas Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anónima de Capital Variable, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 2) **Confesional II**, a cargo del ciudadano Jesús Antonio Vázquez López, dada la incomparecencia de los absolventes en la audiencia de juicio de fecha 21 de enero del 2026, fue declarado confeso de las posiciones formuladas. Favorece parcialmente a su oferente por razones que se expondrán en esta sentencia.
- 3) **Inspección ocular III**, consistente en los documentos del periodo comprendido del 30 de abril del 2023 al 30 de abril del 2024, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 4) **Documental IV**, consistente en informe a rendir por el Instituto Mexicano del Seguro Social, favorece parcialmente a su oferente pues la parte actora si estaba dada de alta únicamente por la moral Administración Of Integral Services OGI S. de R.L. de C.V.
- 5) **Documental V**, consistente en exploración sonografía obstétrica de fecha 28 de abril del 2024, favorece a su oferente en razón de que acredita que la parte actora se encontraba en estado de embarazo durante el tiempo de la relación laboral.
- 6) **Documental VI**, consistente en prueba de inmunología de embarazo de fecha 20 de abril del 2024, favorece a su oferente en razón de que acredita que la parte actora se encontraba en estado de embarazo durante el tiempo de la relación laboral.
- 7) **Presuncional en su doble aspecto legal y humano VIII**, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 8) **Instrumental de actuaciones IX**, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.

B) Por cuanto, a la valoración de las pruebas ofrecidas por la moral demandada Administration Of Integral Services OGI S. de R.L. de C.V.:

- 1) **Confesional 1 a cargo de la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz**, no favorece a su oferente pues el absolvente negó las posiciones formuladas.
- 2) **Documental 3**, consistente en copia de la denuncia de fecha 1° de mayo del 2024, no favorece a su oferente por los motivos que se expondrá en la sentencia.
- 3) **Instrumental de actuaciones 4**, favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.
- 4) **Presuncional en su doble aspecto legal y human** favorece parcialmente a su oferente por los motivos que se expondrán en la sentencia.

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

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

Con base a la metodología antes mencionada y de acuerdo a las constancias que integran los autos del presente expediente, se advierte que el momento en que ocurrieron los hechos del despido narrado por la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz, parte actora del presente juicio, se encontraba en situación de vulnerabilidad debido a que se encontraba en estado de gravidez, en otras palabras, se encontraba embarazada y, además, en las generales proporcionadas en el desahogo de la prueba confesional manifestó ser soltera.

Es decir, la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz es una mujer trabajadora, madre soltera, despedida de su trabajo en periodo de gestación conforme a los hechos expuestos en su demandada, así como las características de vulnerabilidad obtenidas en el desarrollo de la audiencia de juicio, aun cuando el patrón lo ha negado.²

Cabe mencionar que, a pesar de que hasta la fecha de hoy en el que se dicta esta sentencia no ha sido ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad (183) de la Organización Internacional del Trabajo, por el Estado Mexicano, puede resultar orientador para esta juzgadora su artículo 8.1., misma que considera ilegal que el empleador despidan a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia de maternidad o enfermedad o complicaciones relacionadas con la misma, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia; además, establece que la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

Con ello, se tiene que, a raíz del derecho humano a la maternidad, en relación con el artículo 1° Constitucional, obliga a todas a las autoridades a otorgar especial protección a las madres durante el embarazo y después del parto, en la referida situación de maternidad y lactancia. Al respecto, es ilustrativa la tesis III.30.T.23 L (10a.) del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, publicada en la página 2271, del libro 6, tomo II, de mayo de 2014, de la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, que en su rubro dice; "TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO."

Asimismo, conforme 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.

En ese sentido, obra en autos las documentales V y VI, el primero consistente en exploración sonografía obstétrica y el segundo consistente en prueba inmunológica, documentos en los cuales se advierte que la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz se encontraba en estado de gestación en razón de 7.5 semanas de embarazo tal y como indica la exploración sonografía obstétrica de fecha 28 de abril del 2024.

² Tesis: XVII.1o.C.T.73 L (10a.) **DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA. LA APLICACIÓN DEL MÉTODO DE PERSPECTIVA DE GÉNERO, CONLLEVA UNA VALORACIÓN PROBATORIA DE ESPECIAL NATURALEZA, POR LO QUE EL CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR SÍ SOLO, ES INSUFICIENTE PARA JUSTIFICAR LA AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONCLUSIÓN DEL NEXO.** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 65, Abril de 2019, Tomo III, página 2008, Décima Época, Registro digital: 2019716



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

En consecuencia, si el despido que originó el presente juicio ocurrió de acuerdo a los hechos de la demanda el día 30 de abril del 2024, es evidente que esa fecha la parte actora se encontraba embarazada, motivo por el cual, el caso debe ser analizado con perspectiva de género.

V. ANALISIS DEL DESPIDO.

Como resultado del estudio acucioso y exhaustivo de los medios de prueba aportados por las partes y de los puntos litigiosos, y que dichos elementos convictivos de prueba fueron estudiados atendiendo al principio de inmediación, 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 REINSTALACIÓN** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la legislación laboral mencionada, esto, en razón de que la patronal demandada se excepcionó negando el hecho del despido y alegando que fue la parte actora ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz quien abandonó su empleo, señalando expresamente en su contestación del capítulo de hechos punto 5:

"...En relación con el hecho marcado con el numeral 5, se contesta como totalmente falsos, a razón de que los hechos narrados por la parte actora jamás sucedieron. Toda vez que, la verdad de los hechos es que la C. DORA CANDELARIA CHUC MUÑOZ, **dejo de presentarse con posterioridad al día 30 de abril del año de 2024 sin permiso de la empresa o causa justificada alguna**, cumpliendo así lo establecido en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, específicamente en su fracción "X"..."

La parte demandada se excepcionó negando la existencia del despido sino alegando abandono de trabajo, teniendo el deber de probar su afirmación. 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 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.

La extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece como concepto de Abandono de trabajo el siguiente:

...no es la simple falta de asistencia a las labores, que puede obedecer a diversas causas, justificadas o no, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.³

De ahí que, al haberse excepcionado la patronal demandada aduciendo que la actora dejó de presentarse a su trabajo, esto es que, de manera posterior al 30 de abril del 2024, la parte actora dejó de presentarse a su centro de trabajo, no obstante, la parte demandada al haber adquirido la carga de la prueba tiene la obligación procesal de acreditar su dicho, esta no exhibió prueba alguna la cual desvirtúe lo manifestado por la actora, y con los preceptos antes transcritos tiene la obligación de demostrar la ausencia de la trabajadora

Sin embargo, las pruebas ofrecidas por la parte demandada no son suficientes para acreditar tal excepción por las razones siguientes:

En el desahogo de la prueba de inspección ocular ofrecida por la parte actora y realizada en la audiencia de juicio de fecha 21 de enero del 2026, la parte demandada no exhibió los listados o registro de asistencia los cuales en términos del numeral 804 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se encuentra obligado a exhibir en el juicio. Si bien, la parte demandada en su contestación afirmó que en su centro de trabajo no se llevan controles de asistencias, no ofreció prueba para acreditar que posterior a la fecha del 30 de abril de 2024 la actora dejó de presentarse a laborar.

Contrario a ello, en autos del juicio quedó demostrado a través de las confesionales desahogadas que la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz fue despedida de manera injustificada, pues el ciudadano Jesús Antonio Vázquez López quien fue declarado confeso de reconocer el despido de la actora, era superior de la parte actora por ser el Gerente de zona, y por tanto con facultades para desvincular trabajadores.

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 perjudica⁴. Luego entonces, al ser declarado confeso implica que el demandado reconoce que despidió a la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz el día 30 de abril de 2024 en el centro de trabajo.

³ Tesis, en materia laboral, **ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE**, Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, séptima época, registro 243304.

⁴ 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.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Ahora bien, aun cuando la parte demandada en su escrito de demanda manifestó que la parte actora cometió un delito, específicamente, abuso de confianza, señalándolo en el punto 5 de su escrito de contestación:

"...respecto que el día 30 de abril del año 2024 mi representado la despidió injustificadamente, toda vez que existe una denuncia formal a cargo de la C. DORA CANDELARIA CHUC MUÑOZ, misma que presentaremos como prueba en el momento procesal oportuno, la cual fue presentada ante la Fiscalía General del Estado de Campeche, bajo el número de carpeta de investigación AC-2-2024-3428, por el delito de abuso de confianza, misma que se presentó el día 1° de mayo del año 2024, ya que el día 30 de abril del año 2024 a las 8:00 a.m., se le entrego la cantidad de \$25,000.00 (veinticinco mil pesos 00/100 Moneda Nacional), esto como dotación para la entrega de créditos, ruta que se encargaría de realizar en el vehículo de la marca Kia Rio, color rojo, modelo 2021, con número de serie 3KPA24BCXLE289672 y placas de circulación DRU413 del estado de Chiapas, unidad que se encontraba asignada a la C. DORA CANDELARIA CHUC MUÑOZ, quien tiene firmada una carta responsiva con mi representada..."

Esta autoridad no le otorga valor probatorio en favor de su oferente a la documental 3 consistente en acta de denuncia de fecha 01 de mayo del 2024, pues no fue invocado como excepción o defensa la rescisión justificada de la relación laboral en términos del artículo 47 in fine de la legislación laboral a fin de que formara parte de la Litis del presente juicio. Sin embargo, dicha constituye un indicio de que la persona moral demandada actos de hostigamiento laboral, como presión psicológica a través de denuncia a la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz, pues ningún momento del proceso se acredito que la parte actora haya cometido dichas conductas.

Despido discriminatorio por razón de género.

Esta autoridad determina que el despido acontecido se trata de una conducta discriminatorio causada con motivo de condición de mujer soltera en estado de gestación, pues no existe prueba que lo desvirtúe.

Cabe mencionar que, **corresponde a la parte demandada probar sus excepciones y defensas, especialmente por cuanto a desvirtuar la presunción de discriminación**, pues conforme a lo citado a fojas 188 y 189 del Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues es el patrón quien está en mejor posición de probar los hechos, además tiene la obligación legal de conservar la documentación relativa a la relación y condiciones de trabajo.

El artículo 10 inciso e) del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo establece:

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;

Cabe decir, que el citado Convenio es de observancia obligatoria para esta autoridad con motivo de que Ratificación por parte del Estado Mexicano el 15 de marzo de 2022 y publicación en el Diario Oficial de la Federación el 6 de abril de 2022. Asimismo, la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, 2019 relacionado al Convenio 190 de la OIT, apartado III Control de la Aplicación Vías de Recurso y Reparación y Asistencia punto 16 inciso e) establece lo siguiente: 16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como: e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales, normativa internacional que busca establecer un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, refiere **que la carga de la prueba corresponde al empleador.**

De manera que, **la carga de prueba corresponde a la parte demandada para demostrar sus excepciones y defensas.**⁵ El presente juicio es diverso al penal, por consiguiente, aplica la reversión de la carga de la prueba.

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

En el desahogo de la prueba de inspección ocular ofrecida por la parte actora, realizada en la audiencia de juicio de fecha 18 de enero de 2023 a partir del minuto 13:09 la parte demandada en el uso de la voz únicamente reiteró y exhibió los documentos anexos a su contestación de demanda. Dentro de los documentos exhibidos no fue presentado el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil contenido en la fracción XXXI⁶ del artículo 132 de la legislación laboral, a pesar de estar obligado a exhibir por ser un documento que la ley dispone tener en forma obligada en términos de la fracción V del numeral 804 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Al haber sido acreditada la discriminación por razón de género debido al estado de "gestación", esta autoridad tiene el deber de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, tal y como lo señala el artículo 4 último párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el numeral 3, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esta autoridad deberá analizar la excepción de terminación de la relación de trabajo con motivo de renuncia voluntaria bajo el estándar indiciario y, así como las condiciones fundamentales de la relación laboral, a fin de determinar la viabilidad de su reinstalación a fin evitar cualquier trato que atente contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es decir, evitar su revictimización.

Dado que la parte demandada no demostró su excepción de inexistencia del despido y, por el contrario, **la parte actora acreditó haber sido despedida injustificadamente del trabajo se declara procedencia la acción de Reinstalación.**

Del mismo modo se declara improcedente la excepción de prescripción interpuesta por la parte demandada en razón al artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo en razón de que el reclamo realizado por la parte actora si se encuentra dentro del plazo señalado por la ley laboral.

⁵ Tesis I.110.T.17 L, en materia laboral, OFRECIMIENTO DE TRABAJO, AUN CUANDO SEA DE BUENA FE, CARECE DE OPERATIVIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO OCURRE DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA QUE DEBE OTORGARSE A LA TRABAJADORA, Y EL MOTIVO DEL DESPIDO ES ATRIBUIDO AL EJERCICIO DE ESE DERECHO, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Libro 72, noviembre de 2019, Tomo III, p. 2439, registro digital 2020933.

⁶ 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.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.



VI. CONDENA DE REINSTALACIÓN.

Se condena a las morales demandadas a **REINSTALAR** a la ciudadana **Dora Candelaria Chuc Muñoz** en su puesto de trabajo como "Titular de Ruta" en el centro de trabajo ubicado en Avenida María Lavalle Urbina Manzana G 1 NUMERO 12, Colonia AH KIM PECH, C.P. 24014, San Francisco de Campeche, Campeche, como referencia (entre Avenida Joaquín Clausell y Avenida Ricardo Castellot Oliver), conforme a las siguientes condiciones:

- Horario de trabajo: de acuerdo a los que la partes pacten al momento de ocurrir la reinstalación de acorde a los artículos 59, 60, 61, 63 y 69 de la Ley Federal de Trabajo.
- Conforme al salario diario integrado determinado en esta sentencia.

Las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de percibir superiores a la misma.

A. Medida de no repetición.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 74 de la Ley General del Víctimas las medidas de no repetición son aquéllas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a ser objeto de violaciones a sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza.

Así pues, para garantizar que la parte actora retornar a un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia como lo dispone el artículo 4 penúltimo párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el numeral 3 párrafo cuarto párrafo de la Ley Federal del Trabajo y, evitar actos de discriminación y de violencia de género laboral, en perjuicio de la actora, así como de las demás mujeres trabajadoras **se requiere a las morales demandadas Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable**, para que dentro del término de treinta días hábiles exhiba 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 a que está obligado a cumplir de acuerdo a lo ordenado en el numeral 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, deberá informar su plan de trabajo y la materialización del mismo respecto al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la NOM-035STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial.

B. Medida de no repetición.

Conforme a lo expuesto en la presente sentencia, con fundamento en lo dispuesto en el artículo en el artículo 7, apartados b y c de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres (Convención Belén do Pará) en relación con los preceptos 1, 74 fracción IX, 75 fracción IV de la Ley General de Víctimas se condena a la parte demandada a realizar las siguientes acciones:

- a) Deberá exhibir ante esta autoridad el cumplimiento de la obligación patronal establecida en el artículo 132 fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo, esto es, exhibir ante esta autoridad el protocolo para prevenir la discriminación, por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.
- b) Deberá acreditar que ha puesto del conocimiento del Protocolo mencionado a todo el personal de la empresa.
- c) Deberá llevar a cabo la implementación de las políticas o medidas necesarias para difundir y capacitar al personal de su representada, especialmente al personal de confianza (directivos, gerentes, jefes de departamento) sobre temas de "ambientes laborales libres de discriminación y de violencia", para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entorno organizacional sano. Cabe mencionar que, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contiene programadas de capacitación a distancia (PROCADIST) cuyos cursos disponibles son: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e Introducción a la NOM-035-STPS-2018, los cuales son gratuitos.
- d) Deberá acreditar ante esta autoridad su plantilla de personal ha tomados los cursos de capacitación el Procadist: Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral e Introducción a la NOM-035-STPS-2018, los cuales son gratuitos. Para ello deberá exhibir la constancia de acreditación del curso que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

VII. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.

En el presente procedimiento quedo establecido como hecho controvertido por parte de la moral demandada **Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada,**

Además, en la audiencia preliminar quedó establecida como hecho no controvertido la existencia de la relación de trabajo entre el ciudadano **Dora Candelaria Chuc Muñoz** y las morales demandadas **Administration Of Integral Service OGI S.A. de C.V., Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada.**

Por consiguiente, mediante el desahogo de las pruebas confesionales a cargo de las Morales demandadas **Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada,** audiencia de juicio de fecha 21 de enero del 2026, fueron declarados confesos fictos de las siguientes posiciones:

Confesional a cargo de moral demandada Dinamismo Operativo S.A. de C.V.:

- ¿Qué reconoce que participó en la relación laboral únicamente como intermediario? Minuto 11:10

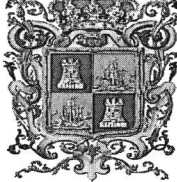
Confesional a cargo de la moral demandada Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada:

- ¿Qué reconoce que participo en la relación laboral únicamente como intermediario? Minuto 11:14

Si bien de las misma confesionales fictas desahogadas se desprende que las morales demandadas únicamente eran intermediarias, se debe entender que a pesar de no establecer que acciones ejercían como intermediarias junto con la moral demandada **Administration Of Integral Services OGI S.A. de C.V.**, es evidente que existió la participación y cooperación entre las tres morales demandadas, además al ser intermediarias debe existir algún convenio celebrado entre las mismas para llevar a cabo sus acciones de cooperación⁷ y dado que la parte demandada mediante la prueba de inspección ocular fue omisa en exhibir los documentos relativos al artículo 804 de la Ley federal del trabajo, se declara la presunción legal de las demandadas como empresas intermediarias de la moral demandada **Administración of Integral Services S.A. de C.V.**

Conforme a lo anterior, se acredita la obligación patronal de las morales **Administration Of Integral Service OGI S.A. de C.V., Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada** para con el actor la ciudadana **Dora Candelaria Chuc Muñoz** respecto a las prestaciones condenadas en la sentencia.

⁷ Tesis: I.13o.T.300 L INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL. LA CELEBRACIÓN DE UN CONVENIO POR EL QUE MANIFIESTA QUE ASUME LA RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LIBERA DE ELLAS A UNO O VARIOS PATRONES, CONLLEVA LA ACEPTACIÓN DE SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA COMO PATRÓN CON EL BENEFICIARIO DIRECTO DEL TRABAJO O SERVICIO. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXIII, Mayo de 2011, página 1199, Novena Época Registro digital: 162108



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

En consecuencia, se condena a los demandados Administration Of Integral Service OGI S.A. de C.V., Dinamismo Operativo S.A. de C.V. y Moderna S.A. de C.V., Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada al cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de la presente sentencia.

VIII. DETERMINACIÓN DEL SALARIO PARA EFECTOS DE LA CONDENA.

8.1. Análisis del salario base de la condena.

En audiencia preliminar de fecha de 22 de octubre del 2025, quedo establecido como hecho no controvertido el salario base percibido por la parte actora por el monto de \$5,000.00, es decir, \$333.33 diarios, por lo tanto, dicho monto se declara firme para integrar al salario del actor.

En consecuencia, se declara procedente el salario diario base de \$333.33 pesos para efectos del cálculo de la condena, en razón de que fue declarado como hecho no controvertido en audiencia preliminar.

8.2. Análisis de las prestaciones extralegales consistentes en apoyo de gasolina, bonos de calidad de cartera y apoyo de telefonía.

Para que una prestación tenga el carácter de extralegal es necesario tomar en consideración lo siguiente:

1. El contrato individual o colectivo debe mencionar que se otorga con independencia de las establecidas en la legislación laboral o de seguridad social por conceptos análogos;
2. Que, estableciéndose por los mismos conceptos, exceda el monto de la otorgada por el legislador; caso en el que será extralegal el monto en cuanto exceda al legal; o bien,
3. Que la propia prestación se pacte por un concepto o motivo no previsto en la legislación mencionada;

Pues, el propósito del legislador, plasmado en el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1° de abril de 1970, es el de dejar en libertad a las partes para pactar colectivamente prestaciones, en estipulaciones que únicamente tendrán validez en cuanto mejoren los beneficios otorgados a los trabajadores por la ley; y es con tal concepción que en la jurisprudencia se ha utilizado la expresión "prestaciones extralegales" o la de "prestación contractual extralegal" para referirse a aquéllas que estipuladas por las partes, convienen beneficios mayores a los otorgados por la ley, en la medida que los exceden. Precepto que continúa aún vigente en la reforma a la legislación laboral del 1° de mayo de 2019. Expone mejor el concepto de prestación extralegal la Tesis de los Tribunales Colegiados de Circuito, con registro digital 227217.⁸

Además, cuando se reclama una prestación extralegal la carga de la prueba corresponde al demandante⁹. Asimismo, para que prospere la pretensión, el demandante debe cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Demostrar la existencia del derecho ejercitado y
- 2) que satisface los presupuestos exigidos para ello.

En el caso que nos ocupa, la parte actora cumplió con su debito procesal correspondiente para poder acreditar que percibía las prestaciones extralegales enunciadas con anterioridad, únicamente por dichos conceptos, por lo tanto, esta autoridad declara procedente la integración de dichos conceptos al salario del actor por las siguientes razones:

8.2.1. Apoyo de gasolina, bonos de calidad de cartera y apoyo de telefonía.

Respecto a dichos conceptos la parte actora percibía apoyo de gasolina por la cantidad de \$2,250.00 semanales, es decir, \$321.42 diarios, por bonos de calidad de cartera un monto de \$800.00 semanales, es decir, \$114.28 diarios y por apoyo de telefonía la cantidad de \$200.00 mensuales, es decir, \$6.66 diarios.

Ahora bien, la parte actora para acreditar dichas prestaciones ofrece las confesionales desahogas en audiencia de juicio de fecha 21 de enero del 2026 a cargo de las morales Dinamismo Operativo S.A de C.V. y Moderna S.A de C.V Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada, los cuales fueron declarados confesos fictos de las siguientes posiciones:

Confesional a cargo de la moral demandada Dinamismo Operativo S.A de C.V.:

- ¿Qué reconoce que la parte actora percibía el concepto de apoyo de gasolina? Minuto 11:10
- ¿Qué reconoce que la parte actora percibía el concepto de bono de calidad de cartera? Minuto 11:10
- ¿Qué reconoce que la parte actora percibía el concepto de apoyo de telefonía? Minuto 11:10

Confesional a cargo de la moral demandada Moderna S.A de C.V Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada:

- Reconoce que la parte actora percibía el concepto de apoyo de gasolina. Minuto 11:13
- Reconoce que la parte actora percibía el concepto de bono de calidad de cartera. Minuto 11:13
- Reconoce que la parte actora percibía el concepto de apoyo de telefonía. Minuto 11:13

De las confesionales fictas desahogas, se infiere que la parte actora si percibía las prestaciones extralegales antes mencionadas, aunado a dicha prueba las morales absolventes fueron omisas en dar contestación a la demandada y, en consecuencia, se genera la presunción legal de dichas prestaciones, pues no existe prueba en contrario la cual las desvirtúe. Del mismo modo, la moral Administration Of Integral Service OGI S.A de C.V., reconoció el salario diario integrado manifestado por la parte actora de ahí que dicho monto se haya declarado como hecho no controvertido y dado que las morales demandadas Dinamismo Operativo S.A de C.V. y Moderna S.A de C.V Sociedad Financiera de Objeto Múltiple, Entidad No Regulada, son responsables solidarias con la parte actora y por lo tanto se presume que la parte actora si percibía en su salario las prestaciones consistentes en apoyo de gasolina, bonos de calidad de cartera y apoyo de telefonía.

En consecuencia, al no haber prueba en contrario que desvirtúe las manifestaciones realizadas por la parte actora, se ordena integrar al salario los conceptos consistentes en apoyo de gasolina, bonos de calidad de cartera y apoyo de telefonía

8.3. Determinación del salario diario integrado para efectos de cálculo de la condena en la presente sentencia.

Debido a lo anterior, se declara procedente el salario diario integrado para efectos de la condena de la forma siguiente:

Prestaciones	Monto diario
Salario diario base	\$333.33
Apoyo de gasolina (semanal)	\$321.42
Bonos de calidad de cartera (semanal)	\$114.28

⁸ Tesis aislada, PRESTACIONES EXTRALEGALES, en materia laboral, octava época, Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Segunda Parte-1, Julio-diciembre de 1989, página 384, registro digital 227217.

⁹ Tesis A I.13o.T.126 L, PRESTACIONES EXTRALEGALES. AUN EN EL SUPUESTO DE QUE SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, EL ACTOR TIENE QUE DEMOSTRAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS, en materia laboral, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, junio de 2005, página 832, registro digital 178169.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Apoyo de telefonía. (mensual)	\$6.66
Salario diario integrado	\$775.69

En consecuencia, se declara procedente el salario diario integrado de **\$775.69** para efectos del calculo de la condena de la presente sentencia.

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

9.1. 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 **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable**, al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido, es decir, a partir del día 30 de abril del 2024 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 -30 de abril del 2024- al día de hoy en que dicta la sentencia, ha transcurrido 2 años Por los 365 días que corresponden al **año de salarios vencidos**, a razón de \$775.69 de salario diario integrado acreditado, le corresponde a la parte actora el importe de **\$283,126.85**

9.2 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 \$775.69), el cual arroja un total de \$349,060.50. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$6,981.21**

La cantidad de **\$6,981.21** 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 12 meses, le asiste a la parte actora el derecho al pago de la cantidad de **\$83,774.52**

X. ANÁLISIS DE LA PROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS.

10.1. Reconocimiento de Antigüedad.

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

Al haber sido declarada la justificación del despido se condena a **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable a reconocer** a la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz, la antigüedad de la trabajada a partir del día 30 de abril del 2024, fecha en que la fue injustificadamente despedido, a la fecha en que la sea Reinstalada en su puesto de trabajo. Sustenta lo anterior la jurisprudencia 66/2020, de la Segunda Sala, en materia laboral, décima época, registro digital 2022837, de rubro **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL** y criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que es procedente el pago de la prima de antigüedad si se determina la antigüedad de la parte trabajadora, siempre que se demuestre la existencia del despido o la rescisión del vínculo laboral.¹⁰

10.2. Pago de las vacaciones y su prima vacacional al 25% reclamadas.

Se declara procedente el pago de las vacaciones correspondientes al año 2023 y proporcional al año 2024 con motivo de la procedencia de la acción de Reinstalación, respecto al pago de las vacaciones correspondiente a todo el tiempo de duración de la relación laboral, así como las que se sigan generando hasta el cumplimiento de la sentencia, éste se encuentra inmerso en los salarios vencidos e intereses mensuales.¹¹

Ahora respecto a la prima generada durante todo el tiempo de la relación laboral y los generados durante la tramitación del juicio, dada la declaración de continuidad del vínculo de trabajo es menester precisar que, mediante Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de diciembre de 2022 fue modificado el numeral 76 relativo a las vacaciones para quedar como a continuación se transcribe:

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

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

En el transitorio primero del citado se decretó que entrará en vigor el 1° de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, si esta fuera en el año 2023. Por tanto, al haber sido publicado en el mes de diciembre de 2022, resulta claro que el inicio de la vigencia de la citada norma es a partir del año 2023 y, por tanto, resulta aplicable al caso que nos ocupa para otorgar el derecho en favor del trabajador demandante.

En el presente juicio, la parte demandada no demostró haber otorgado el disfrute y pago de las vacaciones correspondientes al año 2023 y proporcional del año 2024, tal y como quedó demostrado a través del desahogo de la prueba de inspección ocular, pues no se exhibieron los documentos descritos en los artículos 784 fracción X y 804 fracción IV de la ley laboral, y como consecuencia de la omisión, conforme a lo prescrito en los preceptos 805 y 828 de la mencionada ley se declara cierto el adeudo. Dada la continuidad de la relación laboral en razón de la reinstalación, el cálculo del año 2024 será de acuerdo a un año completo de trabajo.

Por concepto de **vacaciones correspondientes al año 2023** le corresponde al actor la cantidad de **\$9,308.28**, importe que se obtiene de multiplicar 12 días por el importe del salario diario integrado de \$775.69

¹⁰ Jurisprudencia 66/2020, en materia constitucional, laboral, **PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro 2022837, 12 de marzo de 2021.

¹¹ Jurisprudencia 142/2012, en materia laboral, **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro 2002097, 26 de septiembre de 2012.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Por concepto de **vacaciones correspondiente al año 2024** le corresponde al actor la cantidad de **\$10,859.66**, importe que se obtiene de multiplicar 14 días del segundo año de prestación de servicio por el importe del salario diario integrado de \$775.69

Por cuanto, a las vacaciones generadas durante la tramitación del presente proceso laboral el pago de las mismas se encuentra inmerso en el pago de los salarios vencidos¹².

Prima vacacional.

Como se ha mencionado, las vacaciones generadas durante la secuela procesal están inmersas en los salarios vencidos e intereses mensuales. Sin embargo, no ocurre lo mismo con la prestación de prima vacacional.¹³

Se condena al pago del **concepto de prima vacacional**, por los años trabajados al 25%, tal y como lo dispone el precepto 80 de la ley de la materia. Quedando de la siguiente manera:

Antigüedad en el puesto	Año	Días de vacaciones	salario	Total	Prima Vacacional (25%)
1° año	2023	12	\$775.69	\$9,308.28	\$2,327.07
2° año	2024	14	\$775.69	\$10,859.66	\$2,714.91
3° año	2025	16	\$775.69	\$12,411.04	\$3,102.76
4° año	2026	18	\$775.69	\$13,962.42	\$3,490.60
TOTAL.					\$11,635.34

Se condena a las personas morales demandadas a pagar a la parte actora la cantidad de **\$11,635.34** por concepto de prima vacacional adeudada correspondiente al tiempo que duro la relación laboral de prestación de servicios; sin perjuicio de las que se sigan hasta el cumplimiento de la sentencia

10.3. Pago de aguinaldos reclamados.

Al ser procedente la acción de Reinstalación ejercida por los actores del presente juicio, implica la continuidad del vínculo de trabajo. En razón de lo a anterior, la prestación reclamada se declara procedente, debido a que la patronal demandada no demostró el pago correspondiente a dicha prestación, tal y como era su obligación, por tanto, se le tuvo por cierto el adeudo del pago de dicha prestación. En consecuencia , se condena a el pago del aguinaldo correspondiente al año 2024; dada la continuidad de la relación laboral, con respecto a los generados durante la tramitación del juicio estos se encuentra inmerso dentro de los salarios caídos ¹⁴,

Respecto a la prestación reclamada se declara procedente. Dicha prestación debe calcularse con base al equivalente a 15 días de salario, de salario, acorde a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo

Ahora correspondiente al pago de los aguinaldos reclamados, quedan de la siguiente manera:

Año	Día	Salario	Total.
2024	15	\$775.69	\$11,635.35
TOTAL:			\$11,635.35

Se condena a la parte demandada al pago de la cantidad de **\$11,365.35** por concepto de aguinaldos, en los términos antes mencionados.

10.4. Jornada extraordinaria reclamada.

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

A). Establecimiento de cargas probatorias.

La parte actora afirma que laboraba con un horario de lunes a sábado de 8:00 a las 23:30 horas, con media hora para tomar alimentos y con día de descanso los domingos. Por el contrario, la parte demandada niega dicho horario y alega que laborara 09:00 a las 18:00 horas de lunes a sábado con día de descanso los domingos.

El horario resulta inverosímil en razón de que no resulta acorde a la naturaleza humana pues resulta un exceso el horario laborado por la parte actora, aunado a lo anterior, si bien la parte demandada tiene la obligación en razón del artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo a exhibir los documentos relativo a controles de asistencia, esta fue omisa en exhibirlos, por consiguiente al no tener prueba el cual permita a esta autoridad verificar el horario en el que se desempeñaba la parte actora, se procede a declarar inverosímil el horario manifestado por la misma dado que humanamente en su horario que no se podría cumplir de manera ordinaria. Sin embargo, a pesar de declararse inverosímil dicho horario, esta autoridad declara procedente el reclamo en cuanto a la hora extra superior a la novena hora, en razón, de que si bien el horario es inverosímil esto pone de lado las actividades que desempeñaba la actora pues es factible que se haya desempeñado con un horario extraordinario. Esto se sustenta lo anterior la Tesis: XVIII.4o. J/5 (10a.), en materia laboral, décima época, registro digital 2007872, de rubro **TIEMPO EXTRA INVEROSÍMIL. PARA RESOLVER LA CONTROVERSIA RELATIVA, DEBE PONDERARSE SU VIABILIDAD EN CADA CASO CONCRETO, Y LA ABSOLUCIÓN DEL PATRÓN NO ES FORZOSA NI LA ÚNICA FORMA DE DECIDIR DICHA PRESTACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LAS JURISPRUDENCIAS 4a./J. 20/93 Y 2a./J. 7/2006)**.

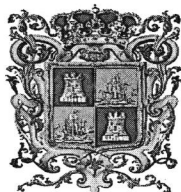
Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 784 fracción VIII de la legislación laboral, encontramos la existencia del principio de división de cargas probatorias cuando se trate de jornada extralegal, pues por una parte la ley de la materia dispone que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador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

¹² Tesis 4a./J. 51/93, **VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO**, en materia laboral, octava época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 73, enero de 1994, página 49, registro digital 207732.

Tesis I.1o.T. J/18, **VACACIONES. EN EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS VA INMERSO EL PAGO DE LAS**, en materia laboral, novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo IV, Julio de 1996, página 356, registro digital 201855.

¹³ Tesis VII.2o.T. J/75 L (10a.), **PRIMA VACACIONAL. AL SER UNA PRESTACIÓN QUE INTEGRA EL PAGO DE LOS SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, SU LIQUIDACIÓN ESTÁ LIMITADA A UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, en materia laboral, undécima época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, mayo de 2021, Tomo III, página 2288, registro digital 2023082.

¹⁴ Tesis: 2a./J. 20/2018 (10a.) **AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, Marzo de 2018, Tomo II, página 1242, Décima Época, Registro digital: 2016490



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.¹⁵

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

En audiencia preliminar de fecha 22 de octubre del 2025, si bien, no quedo como hecho admitido que la parte actora laboró las primera nueve horas extras la presunción legal le es favorable a la demandante pues no hubo prueba que desvirtuó lo manifestado por el actor respecto al adeudo del pago de la jornada extraordinaria correspondiente a las primeras 9 horas extras semanales, acorde a lo prescrito en el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, únicamente procederá el pago del último año de prestación de servicio esto con fundamento en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Conforme a lo dispuesto en el numeral 873-A de la legislación laboral, la falta de pruebas por parte de la demandada 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.

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 integrado de \$775.69, 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 \$96.96

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, \$96.96 más \$96.96, siendo un total de \$193.92 por cada hora extra laborada. Si el importe de la hora es de \$193.92, multiplicado por las 468 horas laboradas y reclamadas por la parte actora en el último año de prestación de servicios arroja un total de **\$90,754.92**

Se condena a las demandadas a pagar la cantidad de \$90,754.92 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 la Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable por el pago de concepto de horas extras.

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

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

10.6. Expedición de constancia de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el numeral 132, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, al ser una obligación patronal, se declara procedente la expedición de la constancia de trabajo en favor de la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz, en la cual se haga constar cargo, actividades, salario, fecha de ingreso así como el reconocimiento de la existencia de la relación laboral.

10.7. Por cuanto a la prestación reclamadas relativas a la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social.

Acorde a lo establecido en el artículo 2, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con relación al numeral 15 fracción I de la Ley del Seguro Social en vigor, se condena a las morales demandadas, proceda a dar de alta de manera retroactiva ante el régimen obligatorio de la seguridad social a Dora Candelaria Chuc Muñoz a partir del día 12 de septiembre del 2022, fecha en que dio inicio la relación de trabajo al día en que fue despedido -30 de abril del 2024-La inscripción deberá realizarse a razón del salario diario integrado acreditado en juicio de \$775.69 pesos diarios.

El patrón demandado deberá determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por cuanto a las acciones relacionada con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), estas se encuentran comprendidas dentro de la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social. De la interpretación sistemática de los artículos 29, 30 y 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y 251, fracciones XII, XIV y XXVI, de la Ley del Seguro Social, tratándose del entero y cumplimiento de pago de las cuotas a cargo del patrón que se constituyan por aportaciones a las subcuentas de seguro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y aportaciones a la vivienda, su recaudación se da a través de las oficinas o entidades receptoras que para tal efecto ha dispuesto el Instituto Mexicano del Seguro Social. De modo que, el Instituto Mexicano del Seguro Social es quien tiene las atribuciones para recaudar y cobrar las cuotas correspondientes, como así se advierte de las fracciones XIV y XXVI del aludido artículo 251 de la su legislación.¹⁶

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.

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

¹⁶ Jurisprudencia VII.2o.T. J/45 (10a.), en materia laboral, APORTACIONES AL INFONAVIT Y AL SAR. SI EN UN JUICIO SE RECLAMA DEL PATRÓN EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, BASTA QUE ÉSTE JUSTIFIQUE FEHACIENTEMENTE QUE EL TRABAJADOR ESTÁ INSCRITO Y ENTERA LAS CUOTAS SIN ADEUDO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUE AQUELLAS SE ENTIENDAN CUBIERTAS, Semanario Judicial de la Federación, décima época, tribunales colegiados de circuito, registro 2019401, 1º marzo de 2019



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

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 Dora Candelaria Chuc Muñoz, acreditó parcialmente sus acciones. Los demandados **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable** de igual modo acredito parcialmente sus acciones.

SEGUNDO: Se condena a los demandados **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable** a Reinstalar a la parte actora en su respectivo puesto de trabajo, así como al pago de las prestaciones señaladas en la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a los demandados **Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable**, el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

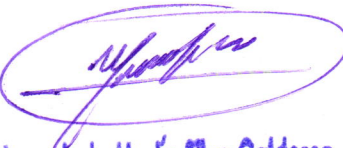
CUARTO: Quedan notificadas la partes en audiencia, el actor, la ciudadana Dora Candelaria Chuc Muñoz y la parte demandada **Servicios Moderna Sociedad Anónima de Capital Variable, Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada, Administration Of Integral Services OGI Sociedad de Responsabilidad de Capital Variable y Dinamismo Operativo, Sociedad Anonima de Capital Variable**, de acuerdo al numeral 744 de la Ley Federal del Trabajo.

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 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 02 de junio 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