



"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.

JUICIO LABORAL.

EXPEDIENTE NÚMERO: 220/22-2023/JL-I.

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN POR ESTRADOS O BOLETIN ELECTRÓNICO A:

- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

EN EL EXPEDIENTE LABORAL NÚMERO 220/22-2023/JL-I, RELATIVO AL JUICIO ORDINARIO LABORAL, PROMOVIDO POR CAROLINA DE JESÚS MARTÍNEZ ESCOBAR EN CONTRA 1) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE, 2) Y/O QUIEN RESULTE LEGÍTIMO PROPIETARIO O RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO Y 3) SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS, DE INTENDENCIA Y SIMILARES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE (SUTAI SUAC)"; CON FECHA 15 DE JULIO DE 2026, SE DICTÓ SENTENCIA QUE EN SU PARTE CONDUCTENTE DICE:

"...JUZGADO LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE. - SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMP.; QUINCE DE JULIO 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 220/22-2023/JL-I, derivado de la demanda de procedimiento ordinario promovido por la ciudadana **Carolina de Jesús Martínez Escobar**, en contra de las demandas 1) **Universidad Autónoma de Campeche**. 2) **y/o quien resulte legítimo propietario o responsable de la fuente de trabajo**. 3) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**.

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 08 de marzo del 2023, la ciudadana **Carolina de Jesús Martínez Escobar**, promovió Juicio Ordinario Laboral en contra de las demandas 1) **Universidad Autónoma de Campeche**. 2) **y/o quien resulte legítimo propietario o responsable de la fuente de trabajo**. 3) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**. 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 220/22-2023/JL-I mediante proveído de fecha 20 de abril del 2023, en el cual la secretaria instructora dictó Auto de Radicación mediante el cual se le reconoce personalidad a la parte actora, se le asigna buzón electrónico y se señala domicilio para notificaciones.

II. Admisión de Demanda y Recepción de Pruebas.

Mediante el mismo acuerdo de fecha 20 de abril del 2023 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.

Así mismo, la secretaria instructora en cuyo punto de acuerdo DECIMO mando a llamar a juicio como terceros interesados, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y al Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche (SUPAUAC).

III. Emplazamiento.

Tal y como consta en las razones de notificación y cédula de notificación de fecha 23 de mayo de 2023, y los oficios 1030/22-2023/JL-I y 1031/22-2023/JL-I de fecha 20 de abril de 2023 que obran en las fojas 83 a la 94 de los autos del presente expediente, las partes demandadas 1) **Universidad Autónoma de Campeche**. 2) **y/o quien resulte legítimo propietario o responsable de la fuente de trabajo**. 3) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**. Así como los terceros interesados el **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**, el **Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)** y el **Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche (SUPAUAC)** fueron emplazadas a juicio.

IV. Admisión de la contestación de la demandada del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Con fecha 20 de junio de 2023, la secretaria instructora dictó acuerdo mediante el cual admite la contestación de la demanda a cargo del tercero interesado el **Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)**., así como las pruebas ofrecidas, se tuvo por señalado domicilio para oír y recibir notificaciones y buzón electrónico, pruebas que quedan en reserva de ser admitidas o desechadas, hasta en tanto se celebre la audiencia preliminar.

Así mismo, la secretaria instructora en cuyo punto de acuerdo QUINTO tuvo por admitido a trámite el recurso de reconsideración promovido por el apoderado legal de la parte demanda la Universidad Autónoma de Campeche y se tuvo por no contestada la demanda del **Instituto Mexicano del Seguro Social** por lo que la secretaria instructora dictó acuerdo en cuyo punto de acuerdo SEPTIMO, 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 al tercero interesado Instituto Mexicano del Seguro Social, esto es, se les tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a la ley, y se tiene por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.

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

Con fecha 14 de julio de 2023, el secretario instructor dictó acuerdo mediante el cual admite la contestaciones de las demandas a cargo de los demandados 1) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**, 2) **Universidad Autónoma de Campeche** 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.

Así mismo, el tercero interesado el **Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche (SUPAUAC)** aplicó los apercibimientos establecidos en el artículo 873-D, de la Ley Federal del Trabajo, esto es, se les tuvo por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquellas que sean contrarias a la ley, y se tiene por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

En el mismo acuerdo, la secretaria instructora en cuyo punto de acuerdo DECIMO tuvo por admitido a trámite el recurso de reconsideración promovido por el apoderado legal de la parte actora y se toma nota del cumplimiento de la providencia cautelar.

VI. Se regulariza el procedimiento.

Con fecha del 04 de agosto de 2023, el secretario instructor dicta acuerdo mediante el cual en el punto de acuerdo UNICO, toda vez que con fecha 14 de julio de 2023, se omitió ordenar la notificación dirigida al demandado y/o quien resulte legítimo propietario o responsable de la fuente de trabajo y a fin de garantizar el derecho al debido proceso de las partes involucradas en este asunto laboral se ordena regularizar el presente procedimiento.

VII. Recepción del escrito de réplica.

Con fecha 15 de agosto de 2023, la parte actora por conducto de su apoderado jurídico, presentó escrito de Réplica respecto a la contestación de las demandadas 1) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**, 2) **Universidad Autónoma de Campeche** y 3) **Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche (SUPAUAC)**, 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 20 de octubre de 2023, dictó acuerdo mediante el cual se recepcionó el escrito de Réplica de la parte actora, tomó notas de sus manifestaciones y objeciones. Y ordenó dar vista a las demandadas para la formulación de la Contrarréplica.

VIII. Recepción de escrito de Contrarréplica.

Con fecha 13 de diciembre de 2023, se dictó un acuerdo a través del cual se recepciono el escrito de Contrarréplica de las partes demandadas 1) **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**, y 2) **Universidad Autónoma de Campeche**, presentado ante la oficialía de partes del juzgado laboral los días 26 y 30 de octubre de 2023, en el cual manifestó sus objeciones y se programa la audiencia preliminar para el día 06 de marzo de 2024 a las 10:00 horas.

IX. Certificación.

Con fecha 06 de marzo de 2024, se extiende la certificación a través del cual se deja sin efecto la fecha de audiencia preliminar programada, por lo que se señala como nueva fecha y hora para el desahogo de la audiencia preliminar para el día 02 de mayo del 2024 a las 13:00 horas.

B) FASE ORAL.

I. Audiencia Preliminar.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 02 de mayo del 2024, a las 13:00 horas, se desahogó en los términos siguientes:

- Etap a de estudio y resolución excepciones dilatorias.** No existieron excepciones procesales por resolver.
- Etap a para resolver el Recurso de Reconsideración.** Sin ningún recurso que promover.
- Etap a de fijación de la litis.**

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

- Existencia del vínculo laboral.
- Fecha de ingreso del 16 de marzo del 2022.
- Que el último puesto laborado fue profesor de asignatura "A".
- Jefes inmediatos el director y Coordinado Administrativo ambos de la facultad de humanidades.

Puntos de litis:

- El adeudo del pago de las prestaciones, (aguinaldo)
Parte demandada: opuso una excepción de pago del adeudo de dicha prestación.
- Horario de trabajo y jornada extraordinaria.**
Parte actora: refiere que señalaba un horario de las 8 a las 16 horas de lunes a viernes con 30 minutos de alimentos, impartir clases de las 16 a las 20 horas. demanda 270 horas extra por tiempo de prestación de servicios laborados.
Parte demandada: señala que solo cumplía un horario de 8 horas semanales, negando la existencia de que se impartiesen clases adicionales a las asignadas en la contratación.
- Salario.**
Parte actora: refiere que percibían un salario quincenal de 1914.60 pesos equivalente a un sueldo base 127.64 pesos, alega que era inferior al mínimo y también reclama la nivelación salarial.
Parte demandada: reconoce que paga la cantidad 3829 pesos de forma mensual equivalente a la cantidad de 127.64 pesos por hora y precisa que el actor laboraba 8 horas por semana.
- Despido.**
Parte actora: refiere haber sido despedida 16 de diciembre del 2022
Parte demandada: alega inexistencia del despido, concluyo contrato por tiempo determinado con la parte actora, día 15 de diciembre del 2022
materia de análisis punto 4 del escrito de demandada la parte actora alega actos de hostigamiento laboral por lo cual esta autoridad tiene obligación de pronunciarse y ante la negativa de la parte demandada respecto a la existencia de los hechos, entra de dentro de los temas de controversia.
- Procedencia de las prestaciones de seguridad social reclamada** que atañe tanto al IMSS como al INFONAVIT
- Inexistencia del vínculo laboral.**
¿Qué tipo de vínculo tenía la parte actora con el síndico?

d) Etap a de admisión y desechamiento de las pruebas.

Pruebas ofrecidas por la parte actora:

- Se admite** la confesional a cargo de Universidad Autonoma de Campeche, Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche y el Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche.
- Se desecha** la confesional a cargo de Jose Alberto Abud Flores, Raul A. Montes de Oca Aguilar, Suri Guzman y Miguel Escalante.
- Se admite** la confesional a cargo de Ricardo Javier Granados Pérez, Silvia Ramírez Quintana, Pablo Guadalupe Velázquez Sosa, Griselda Carrera Navarrete, Cinthya Guadalupe Chi Ku y Ruperto Ortiz Avila.
- Se admite** Inspeccion Ocular.
- Se admite** la documental pública vía informe a cargo del IMSS.
- Se admite** la documental pública 5 consistente en solicitud de exámenes de laboratorio
- Se admite** la documental pública 6 consistente en Constancias de Semanas Cotizadas.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

- **Se admite** la documental 7 consistente en Recetas Medicas Electronicas
- **Se admite** la documental publica 7. No requiere perfeccionamiento.
- **Se admite** la documental privada 8 consistente en Resultados de Electrocardiograma.
- **Se admite** Documentales privadas 9 consistentes en copias impresas de los recibos de pago expedido por la Universidad Autonoma de Campeche se admite y será valorado al dictado de sentencia.
- **Se admite** documental privada 10 y será valorado al dictado de sentencia.
- **Se admite** documental 11 y 12, al no existir objeción serán valorados al dictado de sentencia.
- **Se admite** documental 13 y se desahogara la reproducción del sonido en audiencia de juicio.
- **Se admite** documental publica 14 vía informe al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que señale si existe o no contratos colectivos, por economía procesal se le requiere al Sindicato Unico de Trabajadores Administrativos de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche, para que exhiba 1 copia simple del contrato colectivo que se encontraba vigente al momento en que suceden los hechos de la parte actora en la fecha y hora que se fije para audiencia de juicio.
- Presunciones legales y humanas 15, se admite.
- Instrumental de actuaciones 16, se admite.

Del INFONAVIT

- **Se admite** confesional expresa y espontánea.
- Presunciones legales y humanas 15, se admite.
- Instrumental de actuaciones 16, se admite.

De la parte demandada SUTAIUAC

- **Se admite** la confesional a cargo del actor.
- **Se admite** la confesional a cargo de la Universidad Autónoma de Campeche
- **Se admite** documental 3, 4, 5 y 6 se admite, no requiere perfeccionamiento y serán valorados al dictado de sentencia
- **Se admite** la documental 7. No requieren perfeccionamiento y será valorado al dictado de sentencia.
- **Se admite** la documental 8. No requieren perfeccionamiento y será valorado al dictado de sentencia.
- Presuncional en su doble aspecto de legal y humana, **se admite**.
- Instrumental de actuaciones, **se admite**.

De la demandada Universidad Autonoma de Campeche

- Conforme al principio de adquisición procesal, en su prueba primera refiere que ratifica los documentos que fueron ofrecidos por la parte actora en los numerales 9 incisos a y b, 10, 11 bis y 12, se valoraran al momento de dictado de sentencia.
- Prueba segunda consistente en hecho notorio consistente en la Legislación Universitaria en lo General, la ley orgánica, el Estatuto Orgánico, Reglamento de Entrega Recepción y Contrato Colectivo, **se admite**.
- **Se admite** la documental publica 3 vía informe a cargo del IMSS.
- **Se admite**, documental privado 4 y serán valorados al dictado de sentencia.
- **Se admite**, documental 5 consistente en Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado y serán valorados al dictado de sentencia.
- Instrumental de actuaciones, **se admite**.
- Presuncional en su doble aspecto de legal y humana, **se admite**.

Con respecto con la admisión de la prueba ofrecida por el Sindicato SUTAIUAC conforme a lo señalado con los numerales 689 y 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

II.Audiencia de juicio con fecha 05 de septiembre de 2024.

Con fecha 05 de septiembre de 2024 a las 10:00 horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se dio cuenta del expediente físico y también electrónico que no se advierte que haya sido generada la tarea, la cual se refiere a la notificación, la constancia de notificación por medio de buzón electrónico con relación al demandado SUTAIUAC, y dado que eso implica que no encuentre legalmente notificado para comparecer a esta audiencia, y para evitar posible nulidades esta autoridad se encuentra impedida para apertura la presente diligencia, por lo tanto se fija nueva fecha y hora por lo que ese fijan las 09:00 horas del 10 de septiembre de 2024.

III.Audiencia de juicio con fecha 10 de septiembre de 2024.

Con fecha 10 de septiembre de 2024 a las 09:00 horas, se llevó a cabo la audiencia de juicio, en la cual se llevó a cabo el desahogo de pruebas siguientes:

Se inicio con el **Desahogo de la confesional a cargo de la Universidad Autónoma de Campeche**, siendo las 09:50 horas, Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de estas, se le tuvo **por no dando contestación** de las posiciones que fueron calificadas de legales dada su incomparecencia.

Por consiguiente, se procedió al **Desahogo de la prueba confesional** a cargo del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche, siendo las 09:58 horas, 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.

Posteriormente, se procedió con el **Desahogo de la prueba confesional** a cargo del C. Ricardo Javier Granados Pérez, siendo las 10:06 horas. 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.

Acto seguido, ordenó el **Desahogo de la prueba confesional** a cargo de la C. Silvia Ramírez Quintana, siendo las 10:16 horas. 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.

Se procedió con el **Desahogo de la prueba confesional** a cargo del C. Pablo Guadalupe Velázquez Sosa, siendo las 10:19 horas, 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.

Desahogo de la prueba confesional a cargo de la C. Griselda Carrera Navarrete, siendo las 10:22 horas, 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.

Desahogo de la prueba confesional a cargo de la C. Cinthya Guadalupe Chi Kú, siendo las 10:29 horas, 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.

Desahogo de la prueba confesional a cargo del C. Ruperto Ortiz Ávila, siendo las 10:32 horas, 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.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Desahogo de la prueba de Inspección Ocular a cargo de demandada., siendo las 13:18 horas, Vistas las manifestaciones realizadas por la parte actora, señaló que serán tomadas en consideración al momento del dictado de la sentencia.

Desahogo de la prueba de **Reproducción de la prueba documental de audio** ofrecida por la parte actora, siendo las 10:53 horas, Vistas las manifestaciones realizadas por la parte actora, señaló que serán tomadas en consideración al momento del dictado de la sentencia.

Desahogo de la prueba confesional a cargo de la actora, ofrecida por el Sindicato Único de Personal Administrativo, siendo las 11:13 horas. Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de estas, se le tuvo **por dando contestación** de las posiciones que fueron calificadas de legales; concluyéndose con su desahogo.

Desahogo de la confesional a cargo de la Universidad Autónoma de Campeche, siendo las 11:18 horas, ofrecida por el Sindicato Único de Personal Administrativo, visto que no comparece absolvente alguno por la Universidad, Habiendo oído las preguntas planteadas por la oferente al absolvente, previa calificación de estas, se le tuvo **por no dando contestación** de las posiciones que fueron calificadas de legales dada su incomparecencia.

Se ordenó girar oficio al Instituto Mexicano del Seguro Social para que se sirva remitir el expediente clínico de la actora.

Con fecha 15 de enero de 2026, el secretario instructor dicto acuerdo en su punto, PRIMERO dio vista a las partes del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que en termino de tres días manifiesten lo que a su derecho corresponda.

Mediante acuerdo de fecha 22 de enero de 2026, el secretario instructor dicto acuerdo mediante el cual en el punto PRIMERO toma nota de las manifestaciones respecto al informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, relacionadas con el expediente clínico de la ciudadana Carolina del Jesús Martínez Escobar y concede a las partes el termino de cinco días hábiles para formular alegatos.

Una vez desahogadas todas las pruebas preparadas, el secretario instructor mediante acuerdo de fecha 15 de junio de 2026, recepciono los escritos presentados por el apoderado de la parte actora y por el apoderado del **Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)**, en la cual la parte actora y demandada formularon sus alegaciones y por cuanto a la **Universidad Autónoma de Campeche** se le tuvo por precluidos sus derechos para formular alegatos.

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 **Carolina del Jesús Martínez Escobar**, en contra de las demandas **1) Universidad Autónoma de Campeche. 2) y/o quien resulte legítimo propietario o responsable de la fuente de trabajo. 3) Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC).**

II. FIJACION DE LA LITIS.

En Audiencia Preliminar celebrada con fecha 02 de mayo del 2024, a las 13:00 horas, se establecieron como puntos litigiosos:

- **El adeudo del pago de las prestaciones, (aguinaldo)**
Parte demandada: opuso una excepción de pago del adeudo de dicha prestación.
- **Horario de trabajo y jornada extraordinaria.**
Parte actora: refiere que señalaba un horario de las 8 a las 16 horas de lunes a viernes con 30 minutos de alimentos, impartir clases de las 16 a las 20 horas. demanda 270 horas extra por tiempo de prestación de servicios laborados.
Parte demandada: señala que solo cumplía un horario de 8 horas semanales, negando la existencia de que se impartiesen clases adicionales a las asignadas en la contratación.
- **Salario.**
Parte actora: refiere que percibían un salario quincenal de 1914.60 pesos equivalente a un sueldo base 127.64 pesos, alega que era inferior al mínimo y también reclama la nivelación salarial.
Parte demandada: reconoce que paga la cantidad 3829 pesos de forma mensual equivalente a la cantidad de 127.64 pesos por hora y precisa que el actor laboraba 8 horas por semana.
- **Despido.**
Parte actora: refiere haber sido despedida 16 de diciembre del 2022
Parte demandada: alega inexistencia del despido, concluyo contrato por tiempo determinado con la parte actora, día 15 de diciembre del 2022
materia de análisis punto 4 del escrito de demandada la parte actora alega actos de hostigamiento laboral por lo cual esta autoridad tiene obligación de pronunciarse y ante la negativa de la parte demandada respecto a la existencia de los hechos, entra de dentro de los temas de controversia.
- **Procedencia de las prestaciones de seguridad social reclamada que atañe tanto al IMSS como al INFONAVIT.**
- **Inexistencia del vínculo laboral.**
¿Qué tipo de vínculo tenía la parte actora con el síndico?

III. VALORACIÓN DE PRUEBAS.

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

Pruebas ofrecidas por la parte actora:

- **Confesional numero I.** a cargo de Universidad Autónoma de Campeche, del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC) y del tercero interesado el Sindicato Único de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche (SUPAUAC). Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Confesional para hechos propios número II.** a cargo de Ricardo Javier Granados Pérez, Silvia Ramírez Quintana, Pablo Guadalupe Velázquez Sosa, Griselda Carrera Navarrete, Cinthya Guadalupe Chi Ku y Ruperto Ortiz Avila. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Inspección Ocular número III.** se ofrece con el objeto de demostrar el nombramiento por tiempo indeterminado de fecha 16 de marzo de 2022 y el contrato individual de trabajo de fecha 16 de agosto de 2022, los cargos,



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

actividades, la jornada, el horario extraordinario, el salario diario integrado que deben abarcar del 16 de marzo de 2022 al 16 de diciembre de 2022 al 16 de diciembre de 2022. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

- **Documental pública número IV. vía informe a cargo del IMSS.** El informe con respecto a la trabajadora Carolina de Jesús Martínez Escobar, Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia pues acreditar el derecho a las prestaciones de seguridad social.
- **Documental pública número V.** consistente en los exámenes de laboratorio fechado de forma errónea el 12 de noviembre de 2023, siendo lo correcto 12 de enero de 2023 expedida y con firma autógrafa de la Dra. Sulub Vivas Leticia, donde consta los estudios que se manda a realizar son los de pesquisa para anemia. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental pública número VI.** la consistente en Constancias de Semanas Cotizadas expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que consta que la Universidad Autónoma de Campeche dio de baja a su trabajador con fecha 16 de diciembre de 2022 y se demuestra que le dio de alta solamente con el presunto cargo de jefe de unidad administrativa con un salario de cotización distinto al de los CFDI. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número VII.** consistente en dos Recetas Médicas Electrónicas de fechas 13/09/2021 y 06/12/2022, expedidas por la Dra. Patricia Karina Rios Nevarez, en esta consta que la trabajadora se encuentra bajo tratamiento psiquiátrico, desde el año 2021. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental privado número VIII.** consistente en Resultados de Electrocardiograma realizado a la suscrita en fecha 27 de julio de 2022, por el Dr. Carlos Mario Pech Escalante, en las que consta que se le detecto con taquicardia sinusal y una nota médica de la misma fecha expedida por el doctor ya mencionado. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia
- **Documentales privadas número IX.** consistentes en copias impresas de los recibos de pago expedido por la Universidad Autónoma de Campeche a la trabajadora Carolina de Jesús Martínez Escobar en su cargo de jefa de unidad administrativa con fecha de pago 15/12/2022 y en su cargo de profesor de asignatura A, adscrita al centro de estudios de lenguas extranjeras con fecha de pago el 15/12/2022. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental privada número X.** consistente en una foja en original, de la ratificación de mi nombramiento de fecha 02 de mayo de 2022 expedida por el Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Campeche. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número XI.** consistente en 2 fojas útiles de una solicitud de devolución de pago que se descontaron, en original, oficio número FH2023/2022 de fecha 8 de noviembre, en original en el que se le comisiona a participar en la reunión de trabajo del laboratorio de atención psicológica e investigación clínica y 2 impresiones fotográficas y/o imágenes consistentes en 2 capturas de conversaciones de la suscrita con la ciudadana Griselda Carrera Navarrete, se hace constar que los hechos narrados en la demanda son verdaderos en cuanto a su nombramiento. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número XII.** consistente en impresiones de correo electrónico generado entre la suscrita, para con directivos o demás personal de la Universidad, respecto a las instrucciones u ordenes giradas por el ciudadano Raul A. Montes de Oca Aguilar. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número XIII. prueba de medios electrónicos.** consistente en un dispositivo o unidad USB en sobre cerrado, que contiene 1 audio, para demostrar la conversación del día 16 de diciembre de 2022, entre el suscrito y los ciudadanos Ricardo Javier Granados Pérez y Pablo Guadalupe Velezquez Sosa. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental publica XIV. Prueba de informe,** el informe al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que señale si existe o no contratos colectivos, por economía procesal se le requiere al Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche, en copia simple del contrato colectivo que se encontraba vigente al momento en que suceden los hechos de la parte actora. Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Presunciones legales y humanas número XV.** Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Instrumental de actuaciones número XVI,** Favorecen parcialmente a la parte actora por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

Del INFONAVIT

- **Confesional expresa y espontánea número I.** Consistente en los argumentos que sus respectivas acciones se plantean en contra del ciudadano patrón demandado y no así en contra de mi representada. Favorecen parcialmente al tercero interesado por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia. Favorecen parcialmente al tercero interesado por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Instrumental de actuaciones II.** consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente juicio. Favorecen parcialmente al tercero interesado por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Presunciones legales y humanas III.** consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente juicio. Favorecen parcialmente al tercero interesado por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

De la parte demandada SUTAIUAC

- **Confesional e interrogatorio libre número 1.** a cargo de la actora la ciudadana Carolina del Jesús Martínez Escobar, esta probanza se relaciona con la litis planteada y se ofrece con el objeto de acreditar los hechos en que se sustentan las excepciones y defensas opuestas por mi mandante. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Confesional número 2.** la confesional a cargo de la Universidad Autónoma de Campeche, se ofrece con el objeto de acreditar los hechos en que se sustenta la contestación de demanda, en específico que el actor tiene la calidad de un trabajador de confianza, que no existe documentos por cuota sindical en específico. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número 3.** consistente en la resolución positiva del procedimiento de revisión de Contrato Colectivo de fecha 25 de abril de 2022, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con numero de tramite CFCRL-CONTRATO-RESULTADOS-20220408-11616-0583, bajo el número de expediente: 0131/1995 constante de dos fojas útiles. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número 4.** consistente en la constancia de legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo número 031/95, celebrado entre el Sindicato y la empresa Universidad Autónoma de Campeche, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con numero de trámite: CFCRL/CGRCC-4/CLCT-1730/2022 constante de una foja útil. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental publica número 5.** consistente en la resolución positiva del procedimiento de modificación de padrón de miembros de fecha 27 de marzo de 2023, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

numero de trámite CFCRL-MODMIEMBROS-20230316-13670-0346, constante de una foja útil. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

- **Documental privada número 6.** consistente en el Padrón actualizado del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche, constante de 8 fojas útiles, prueba que se ofrece para acreditar que el actor no forma parte del gremio sindical. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental privada número 7.** consistente en la cláusula 17 del Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la universidad autónoma de Campeche y el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche para el bienio 2022 al 2023. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental número 8.** Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Presuncional en su doble aspecto de legal y humana número 9.** consistente en todo lo actuado y diligenciado que integre los autos. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Instrumental de actuaciones número 10, se admite.** consistente en todas aquellas deducciones que se deriven como consecuencia de los hechos conocido o probados. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

De la demandada Universidad Autonoma de Campeche

- **Prueba documental primera,** refiere que ratifica los documentos que fueron ofrecidos por la parte actora en los numerales IX incisos a y b, X, XI bis y XII, del apartado de prueba del escrito inicial de demanda, que fueron ofrecidos para demostrar el incumplimiento en el pago de prestaciones, la supuesta naturaleza de base, las comunicaciones electrónicas que generan supuestos actos de violencia y hostigamiento. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Prueba de hecho notorio segunda,** consistente en consistente en la Legislación Universitaria en lo General, la ley orgánica, el Estatuto Orgánico, Reglamento de Entrega Recepción y Contrato Colectivo, Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental publica tercera.** el informe a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, consistente En el expediente medico clínico de la Sra. Carolina de Jesús Martínez Escobar, con numero de seguridad social 04199346299. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental privadas cuartas.** se ofrece y ratifica en todos los documentos ofrecidos por la parte actora como prueba IX, en lo relativo a los comprobantes de nóminas digitales expedidos por mi representada, de igual manera se exhiben la totalidad de las representaciones graficas de CFDIS de los recibos de nóminas correspondientes a la totalidad del tiempo laborado por el demandante del periodo del 16 de marzo de 2022 al 16 de diciembre de 2022. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Documental quinta.** consistente en Contrato Individual de Trabajo por tiempo determinado correspondiente al periodo del 16 de agosto al 16 de diciembre de 2022 celebrado por mi representada y la Sra. Carolina de Jesús Martínez Escobar. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Prueba sexta, Instrumental de actuaciones, se admite.** consistente en todas y cada una de las que obren en el expediente. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.
- **Prueba número séptima Presuncional en su doble aspecto de legal y humana, se admite.** consistente en todo lo actuado en el expediente y todas aquellas que surgen en la secuela del proceso. Favorecen parcialmente a la demanda por los motivos que se precisarán líneas adelante en esta sentencia.

IV. ANALISIS DEL DESPIDO POR HOSTIGAMIENTO LABORAL.

Al realizar un análisis acucioso de las pruebas ofrecida en juicio, esta autoridad determina que el despido que aconteció no configura una conducta de hostigamiento causada por comentarios despectivos realizados por su superiora, la ciudadana Griselda Carrera Navarrete, pues no existe prueba que demuestre que existió dicha conducta.

Es menester precisar, que, si bien a la parte demandada que corresponde comprobar las excepciones y defensa, por cuanto a desvirtuar la presunción de discriminación y hostigamiento, pues conforme a los pues conforme a lo citado en el 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, no obstante, si bien del análisis realizado en el punto anterior, no acredita el despido en razón de las acciones de hostigamiento, es importante mencionar, que aunque la parte demandada no haya sido condenada por cuanto al despido de hostigamiento, si se hace por cuanto a la documentación que la misma está obligado a exhibir y contar dentro de su centro de trabajo.

Pues de acuerdo, al 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.**

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, la parte demandada no presento 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 XXXI¹ del artículo 132 de la legislación laboral,

¹ 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.

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, se tiene por no presentado dicha documentación.

En consecuencia, a pesar de no haber sido acreditado el despido en razón de hostigamiento laboral, 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 los numerales 2 y 3, por ende, **se ordena a las demandada a proveer y exhibir en su centro de trabajo, así como a la parte actora, el protocolo o manual para prevenir y erradicar la discriminación**, contenido en el artículo 132 fracción XXXI de la multicitada legislación 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.

V. ANALISIS DE LA ACCION DE REINSTALACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

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 en el numeral 720 de la Ley Federal del Trabajo, fueron estudiados 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 resuelve lo siguiente:

- Se declara procedente la acción de Reinstalación en el puesto de trabajo de Jefa de Unidad de Tiempo Completo.**
- Se declara improcedente la acción de prórroga de contrato**, así como su recontractación, conforme a las razones que se expongan en la presente sentencia.

Previo a señalar los fundamentos de la condena es menester hacer constar la aclaración realizada en la Audiencia Preliminar por cuanto a la simultaneidad de los puestos de trabajo alegados por la parte actora.

En la Audiencia Preliminar de fecha 2 de mayo de 2024, a partir del minuto 14:58 de la videograbación, esta autoridad determinó que, de acuerdo al contexto probatorio se acredita que la parte actora desempeñaba en forma simultánea el puesto de Jefa de Unidad de Tiempo Completo así como la de Profesor de Asignatura "A" entonces se procede a analizar ambos puestos.

En ese sentido conforme a las pruebas siguientes quedó acreditado que en forma simultánea desempeñó ambas actividades:

Documental privada X consistente en copia simple del oficio 1001001-3009001/1, de fecha 2 de mayo de 2022, relativo a la ratificación del nombramiento de Jefe de Unidad de Tiempo Completo a partir del 16 de marzo de 2022 de la ciudadana Carolina del Jesús Martínez Escobar. Documento que reconoció la Universidad patrona.

Confesional de Ricardo Javier Granados Pérez, desahogada en la audiencia de juicio de fecha 10 de septiembre de 2024, a partir del minuto 10:06 de la videograbación, en la cual fue declarado confeso de la posición siguiente:

- Que reconoce que la Carolina Martínez Escobar desempeñaba dos puestos de trabajo, uno administrativo como Jefe de Tiempo Completo y otro académico como profesor de asignatura.

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 el puesto de trabajo desempeñado por la actora.

Documental Privada cuarta, ofrecida por la Universidad demandada consistente en los recibos de pago CFDI (comprobante fiscal digital) que obran a fojas 298 a 316 de los autos del Tomo I del expediente, en los cuales se observa el puesto de trabajo de JEFE DE UNIDAD ADMIVA.

Asimismo, la parte actora ofreció la **prueba documental privada IX** inciso a) y b), consistente en recibos de pago CFDI, los cuales obran a fojas 44 a 54 del tomo I de los autos del presente expediente. Los cuales coinciden con los recibos de pago exhibidos por la Universidad demandada.

Conforme a los documentos mencionados, se advierte el puesto de trabajo JEFE DE UNIDAD ADMIVA. Dichos documentos favorecen a la parte actora. Es importante precisar que, las objeciones realizadas por la actora en su réplica por cuanto, a los CFDI, es por cuanto, a su alcance y valor probatorio, lo cual no implica objeción en cuanto a su falsedad pues no precisó motivo de falsedad, así como tampoco el medio de prueba del redargüimiento.³ Por tanto, esta autoridad decreta infundado las alegaciones realizadas por cuanto al alcance y valor probatorio realizados por la parte actora, pues en términos del numeral 101 último párrafo de la Ley Federal del Trabajo los CFDI constituyen un medio idóneo para acreditar no solo el pago de los salarios devengados por los trabajadores, sino los datos de su contenido, documentos exhibidos que no fueron controvertidos de inauténticos por la parte demandante y contienen los datos de identificación fiscal como son el folio fiscal, No. De certificado SAT, No. De certificado de sello digital del contribuyente, fecha y hora de certificación, Sello digital del emisor, sello digital del SAT, Cadena original del complemento de certificación digital del SAT.⁴

También quedó acreditado que la actora desempeñaba el puesto de profesor de asignatura "A" a través de la prueba documental QUINTA consistente en el contrato individual de trabajo por tiempo determinado de fecha 16 de agosto de 2022, en cuyo apartado de Declaraciones, punto I.IV señala el puesto de PROFESOR DE ASIGNATURA "A" y el periodo del 16 de agosto al 15 de diciembre de 2022, fojas 317 a 321 del tomo I de los autos.

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.

³ Tesis TCC I.6o.T.202 L, en materia laboral, PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LOS ARGUMENTOS TENDIENTES A ORIENTAR A LA JUNTA RESPECTO DE SU ALCANCE DEMOSTRATIVO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECIONES, SINO SIMPLES ALEGATOS DE VALORACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, y su Gaceta, tomo XVIII, diciembre de 2003, p.1438, registro digital 182570.

⁴ Tesis 30/2020, en materia laboral, RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décimo época, registro 2022081, 04 de septiembre de 2020.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

5.1. En relación al puesto de trabajo de JEFE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA.

En primer término, la Universidad Autónoma de Campeche en su escrito de contestación a la demanda reconoció la terminación de la relación de trabajo en la forma siguiente:

En relación al hecho 5.-

Como se señaló en el apartado anterior, es cierto que con fecha 16 de diciembre del año 2022, tuvo lugar una reunión en la que participaron los funcionarios que se mencionan y en donde se expuso:

[... "Carolina, desafortunadamente por las cuestiones presupuestales que estamos, de la reestructuración presupuestal que estamos haciendo, pues vamos a tener que prescindir de los servicios que tú nos estas brindando, por eso está aquí en la oficina el abogado general, para que él te explique la parte legal" ..].

Y en esa secuencia de hechos, observar y privilegiar la continuidad administrativa conforme disponen el artículo 11 del Reglamento de Entrega-Recepción de la Universidad Autónoma de Campeche, que dispone que ningún servidor universitario podrá dejar el empleo, cargo o comisión sin llevar a cabo la Entrega-Recepción, y que en los supuestos de renuncia las cargas administrativas se aligeran en virtud de corresponder al servidor público saliente solicitar el día y hora para que esta tenga lugar; comunicar tales supuestos en nada generan un entorno viciado u hostil en perjuicio del trabajador rescindido.

La manifestación anterior, en términos del numeral 794 de la Ley Federal del Trabajo, esta autoridad otorga pleno valor probatorio a la confesión realizada por la Universidad Autónoma de Campeche consistente en reconocer que efectivamente despidió a la ciudadana Carolina de Jesús Martínez Escobar.

Además, a través de la confesional a cargo de **Ricardo Javier Granados Pérez**, se demostró la existencia del despido:

- Que reconoce que usted le informó el 16 de diciembre de 2022 le informó a la trabajadora que estaba

Hechos que son acordes con lo que la propia demandante manifiesta, en cuanto a que le fue precisada la parte legal correspondiente a la entrega recepción de su cargo como servidor público, ya que tal y como reconoce en el escrito inicial era la Universidad quien le rescindía.

despedida.

- Que reconoce que el día 16 de diciembre de 2022 usted se encontraba junto con Pablo Velázquez Sosa y Cinthia Guadalupe Chi Ku
- Que reconoce que en el momento del despido de la trabajadora el día 16 de diciembre de 2022 se le exigió entregar un escrito de renuncia.
- Que reconoce que el motivo del despido que se le informó a la trabajadora era por la falta de presupuesto de la Universidad.

También quedó acreditado a través de la confesional a cargo de **Pablo Velázquez Sosa**, en la cual fue declarado confeso de las posiciones siguientes:

- a) Que reconoce que estuvo presente el 16 de diciembre de 2022 para comunicarle a Carolina Martínez Escobar que estaba despedida.
- b) Que usted se encontraba junto con Ricardo Javier Granados Pérez y Cinthia Guadalupe Chi Ku.
- c) Que reconoce que se le señaló a la trabajadora que el motivo de su despido era por falta de presupuesto de la Universidad
- d) Que al momento del despido de Carolina Martínez Escobar usted reconoce que solicitó a esta exhibir un escrito de renuncia.

Confesional a cargo de **Confesional a cargo de Cinthya Guadalupe Chi Ku 10:29:**

- a) Que reconoce que usted estaba presente el 16 de diciembre de 2022 en que se comunicó a Carolina Martínez Escobar de su despido.
- b) Que reconoce que el 16 de diciembre de 2022 usted se encontraba con Ricardo Javier Granados Pérez y Pablo Velázquez Sosa.
- c) Que a usted le consta que el motivo del despido de la ciudadana Carolina Martínez Escobar era por causa de falta de presupuesto de la Universidad.
- d) Que reconoce que al momento del despido se le exigió a Carolina Martínez Escobar entregar escrito de renuncia.

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 perjudica⁵. Luego entonces, los absolventes al ser declarados confeso implica el reconocimiento del despido realizado en perjuicio de la parte actora Carolina Martínez Escobar.

Asimismo, aun cuando la numeral 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo concedió a la parte demandada justificar el despido, en autos del presente juicio no existe prueba que demuestre las causas o motivos razonables de la pérdida de confianza por los cuales la Universidad Autónoma de Campeche rescindió la relación laboral tal y como lo dispone el numeral 185⁶ primer párrafo de la citada legislación. Así como tampoco acreditó la existencia de resolución dictada por el Tribunal de Honor del H. Consejo Universitario a través del cual se sancionó a la hoy demandante, en los términos de los numerales 93 y 94 del Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Campeche.

En ese sentido, **se declara infundada su excepción de falta de acción y derecho**, pues aún y cuando el citado artículo 26, en su fracción VI, de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Campeche, establece la facultad del Rector de remover al personal de confianza, éste contar con la aprobación del Consejo Universitario; sin embargo, como se expuso líneas arriba, la universidad patrona no demostró la existencia de dicha aprobación.

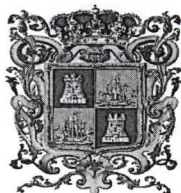
La Ley Orgánica de la Universidad patrones dispone:

"ARTÍCULO 26. Son atribuciones de la o el Rector:

- I. (...)
- II. (...)
- III. (...)
- IV. (...)

⁵ 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.

⁶ **Artículo 185.-** El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.



"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.

V. (...)

VI. Nombrar y remover libremente a la o el Secretario General de la Universidad, a las y los Directores de las distintas áreas administrativas de la Universidad y demás personal de confianza de las diversas dependencias de la misma, **con aprobación del H. Consejo Universitario (...)** (SIC)

Lo marcado en negritas es propio.

Sin embargo, de las pruebas ofrecidas por la demandada, no obra documento alguno que acredite que el Consejo Universitario haya autorizado la remoción de la ciudadana Carolina de Jesús Martínez Escobar en su puesto administrativo de confianza, como Jefe de Unidad Administrativa de tiempo completo adscrita a la Facultad de Humanidades.

Además, por la naturaleza jurídico del puesto de trabajo resulta aplicable el contenido del numeral 185 de la ley laboral.

Aunado a lo anterior, para determinar la terminación de la relación laboral de un trabajador de confianza debemos tomar en cuenta lo que menciona el artículo 185, de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo **si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza**, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47." (SIC)

Lo subrayado es propio.

En el presente asunto no encontramos un motivo o la existencia de una causa razonable de pérdida de la confianza del trabajador, por tanto, no se justifica que el patrón haya rescindido al demandante, puesto que, aun cuando la naturaleza de la contratación del actor es de confianza, ello no significa que libremente pueda removerlo del cargo, sino que debe existir un motivo razonable que justifique la pérdida de confianza.

De modo que, al no existir aviso rescisorio que contenga el motivo razonable de la pérdida de confianza cometido por la trabajadora demandante aunado a la falta de aprobación del Consejo Universitario se determina que la ciudadana Carolina del Jesús Martínez Escobar fue despedida en forma injustificada. Sustenta lo anterior, la Jurisprudencia 95/2007, de la Segunda Sala, en materia laboral, registro 172293 de rubro y texto siguiente:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, POR SÍ SOLO, TORNA EN INJUSTIFICADO EL DESPIDO.

El segundo párrafo del numeral 185 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el trabajador de confianza puede ejercer las acciones previstas en el Capítulo IV del Título Segundo de la propia Ley, en el cual está inmerso el artículo 48, que prevé las relativas a la reinstalación o indemnización a favor del trabajador que considera haber sido objeto de un despido injustificado. **Así, para que un trabajador de confianza esté en condiciones de preparar su defensa en forma adecuada y oportuna, es necesario que conozca la fecha y causa por la cual se le rescindió la relación laboral, y para ello debe dársele el aviso respectivo por escrito**, pues conforme al artículo 47, el patrón está obligado a darlo a los trabajadores en general, sin distinguir si son o no de confianza, y como donde la ley no distingue no puede hacerlo el juzgador, se concluye que el patrón debe dar al trabajador de confianza el aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión de la relación, y si no lo hace, ese solo hecho bastará para considerar injustificado el despido." (SIC)

Lo marcado en negrita es propio.

Criterio que es de aplicación obligatoria para este órgano jurisdiccional, de conformidad con el numeral 217, de la Ley de Amparo, ya que tiene la categoría de Jurisprudencia.

En consecuencia, se determina que **Carolina del Jesús Martínez Escobar** fue despedida en forma injustificada de su puesto de trabajo y, por consiguiente, resulta procedente su acción de REINSTALACIÓN en los términos y condiciones que lo venía desempeñando sin perjuicio de las prestaciones y mejoras que se hayan generado durante la tramitación del procedimiento.

Reconocimiento de antigüedad reclamada en el apartado de prestaciones.

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 la demandada **Universidad Autónoma de Campeche** a reconocer a la ciudadana **Carolina de Jesús Martínez Escobar**, la antigüedad generada a partir del día 16 de diciembre de 2022 –fecha en que la actora fue injustificadamente despedida, a la fecha en que la sea Reinstalada en su puesto de trabajo en cumplimiento a la presente sentencia. 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.⁷

5.2. Respecto al puesto de trabajo de Profesor de asignatura "A".

5.2.1 Análisis de la naturaleza de la contratación.

La parte demandada afirmó que la naturaleza de la relación entre la parte actora **Carolina del Jesús Martínez Escobar** y el demandado **Universidad Autónoma de Campeche**, era de carácter temporal, mediante la suscripción de un **Contrato de Trabajo por tiempo determinado**. Por su parte, la parte demandante reclama la prórroga de su contratación bajo lo señalado en el numeral 39 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

En el caso que nos ocupa no es procedente aplicar las normas establecidas en los numerales 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, pues dada la naturaleza jurídica de la Universidad patrona, de conformidad con los artículos 3o.,

⁷ 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.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.



fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 353-L de la Ley Federal del Trabajo, las universidades autónomas por ley gozan de libertad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, es decir, gozan del principio de autonomía universitaria. La **autonomía universitaria** se traduce en la facultad de la Universidad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.⁸

La Universidad demandada justificó la naturaleza jurídica de la contratación efectuada con relación a la ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar** pues de conformidad con los artículos 3o., fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 353-L de la Ley Federal del Trabajo, las universidades autónomas por ley gozan de libertad para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico. En ese sentido, acorde a su legislación interna como lo es el Estatuto de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Campeche numeral 12 establece los tipos de contratación del personal académico, dentro de los cuales se encuentra la contratación por tiempo determinado como una de las clasificaciones del personal académico, numeral que a continuación se transcribe

Art. 12.- El personal académico se clasificará en la forma siguiente:

...
III. Conforme a la asignación de tiempo de contrato o nombramiento en:

- a) Por hora-semana-mes.
- b) De medio tiempo.
- c) De tiempo completo.

De manera que, se concluye que la naturaleza jurídica de la contratación pactada entre la ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar** con la Universidad Autónoma de Campeche, encuadra en el numeral 12 fracción III inciso a) del citado reglamento, es de por tiempo determinado, **el cual abarcó el periodo de 16 de agosto al 15 de diciembre de 2022.**

5.2.2. Análisis de la acción ejercida.

La parte demandada en su contestación de demanda a foja 4 señaló que las acciones de prórroga y reinstalación son incompatibles. Se determina infundada su excepción, pues existe un sin número de situaciones que pueden presentarse con motivo de que un trabajador se encuentre privado del empleo y, por ende, se presenten diversas situaciones o reclamos de naturaleza diferente y, dada la complejidad del tema, debe ser propiamente en la sentencia donde se verifique el examen integral del asunto y determine las consecuencias jurídicas que conlleva el ejercicio de ambas acciones, lo cual impone llevar a cabo bajo un estudio sucesivo y con apego a las normas y postulados que rigen para la materia laboral. Así lo dispone la jurisprudencia 25/2016, de la Segunda Sala con rubro **REINSTALACIÓN Y PRÓRROGA DE CONTRATO TEMPORAL. EL TRABAJADOR PUEDE EJERCER AMBAS ACCIONES EN LA DEMANDA Y/O EN LA AMPLIACIÓN, PUES ES PROPIAMENTE EN EL LAUDO DONDE LA JUNTA DEBE EXAMINAR SU PERTINENCIA, BAJO UN ANÁLISIS SUCESIVO.**

Dentro de las eventualidades expuestas en el contenido de la jurisprudencia señalada anteriormente tenemos las siguientes:

- a) Ante la eventualidad de que **el trabajador hubiera sido despedido antes de que feneciera su nombramiento temporal**, se posibilita el reclamo de la acción de reinstalación, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o pretende una indemnización y el pago de salarios caídos.
- b) **Cuando el trabajador se dice despedido al finalizar el contrato temporal**, como una cuestión natural, pudiera sentirse con derecho a promover la acción de reinstalación -sin prejuzgar-, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o bien, pretende una indemnización y el pago de salarios caídos; pero también elige, ya sea a través de su demanda inicial o en la ampliación, instar por la de prórroga, con el objeto de obtener subsidiariamente la reinstalación, al considerar que tiene derecho a permanecer en el puesto; y,
- c) Por último, puede suscitarse que el trabajador, **ante la eventualidad de que es sabedor de que el contrato llegó a su fin y no es su intención reclamar algo**, elija acudir ante la autoridad laboral para ejercer la acción de prórroga de contrato, destacando en su demanda, como una cuestión jurídico-natural, que se le reinstale subsidiariamente -desde luego en nuevo contrato dado que el primero ya feneció-.

Del análisis de la acción ejercida y del contexto de los hechos plasmados por la ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar**, esta autoridad advierte que nos encontramos en la eventualidad plasmada en el inciso c) de la jurisprudencia 25/2016, pues como se muestra a través en la narrativa de los hechos de su demandada, al concluir el periodo de la contratación, así como el ciclo escolar 2022-2023 Fase 1 con fecha 16 de agosto del año 2022. De modo que, no existe impedimento para analizar la procedencia o no del derecho del actor para obtener la prórroga del mismo.

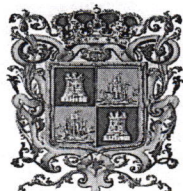
5.3. Determinación de la legislación aplicable.

Para los efectos del análisis de los requisitos para el otorgamiento de la prórroga del contrato de trabajo no son aplicables el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito por las partes, debido a que quedó acreditado en autos que dado el desempeño del puesto de confianza se encuentra excluida de la aplicación del Pacto Colectivo que entre el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche -SUTAIUAC-, pues de acuerdo al numeral 6 del Estatuto SUTAIUAC los trabajadores de confianza se encuentran excluidos del Pacto Colectivo:

Artículo 6. Son miembros del sindicato todos los trabajadores administrativos con base al servicio de la Universidad Autónoma de Campeche que no sean trabajadores de confianza, que se afilien al mismo y cumplan con los requisitos establecidos en el estatuto clasificándoles en dos fases...

Sin embargo, **si son aplicables** las prestaciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SUTAIUAC y la Universidad Autónoma de Campeche, así lo dispone el numeral 54 del Estatuto Orgánico la Universidad Autónoma de Campeche:

⁸ Tesis I.5o.T.5 L, en materia laboral, **AUTONOMÍA UNIVERSITARIA. NO IMPLICA SU VIOLACIÓN EL HECHO DE QUE LA JUNTA LABORAL REVISE QUE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO AL INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO SE AJUSTE A LO QUE ESTABLECEN LAS NORMAS INTERIORES, ESTATUTARIAS Y REGLAMENTARIAS DE LA PROPIA INSTITUCIÓN**, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, undécima época, registro 2024413.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Artículo 54.- Las relaciones entre la Universidad y su Personal Administrativo se regirán por el correspondiente Contrato Colectivo de Trabajo, y la demás normativa aplicable que se expida para su mejor funcionamiento, así como lo dispuesto en el presente Estatuto Orgánico.

La Universidad, para el correcto desempeño de sus funciones, contará con el Personal Administrativo que requiera; éste podrá ser de confianza o de base, el cual podrá laborar mediante nombramiento o por contrato

El personal de confianza estará integrado por las autoridades y funcionarias y funcionarios de la Universidad, así como de trabajadoras y trabajadores de ésta que desempeñen, entre otras, funciones las de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, según lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, este tipo de personal, tendrá las mismas prestaciones estipuladas en los Contratos Colectivos de Trabajo.

El personal sindicalizado es aquel cuyo ingreso, promoción o permanencia, las relaciones laborales, así como sus derechos y obligaciones con la Universidad, se rigen por lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente y el estatuto que para tal efecto se llegue a emitir.

La falta de cumplimiento de los deberes del Personal Administrativo se sancionará de acuerdo con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y en este Estatuto Orgánico.

El Personal Administrativo podrá asociarse libremente y la Universidad mantendrá completa independencia respecto a sus agrupaciones, llevando con ellas solamente las relaciones necesarias para la realización de los fines de la Universidad.

5.4 Establecimiento de la Carga probatoria.

La carga de la prueba corresponde a la parte demandada con motivo de su excepción de conclusión del término de la contratación, lo cual implica la insubsistencia la materia del trabajo que lo justifique. Lo anterior se robustece con la jurisprudencia 123/2009, de la Segunda Sala en materia laboral, con registro 166529 de rubro: **ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA.**⁹

5.5. Análisis del cumplimiento de los requisitos de la Cláusula 17 del Contrato Colectivo de Trabajo.

De acuerdo con el numeral 88 de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Campeche resultan aplicables las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo y los Estatutos de Personal Académico.

Al respecto la cláusula 6 del Contrato Colectivo aplicable correspondiente al bienio 2020-2021 exhibido en el expediente estipula:

Las relaciones laborales entre "LA UNIVERSIDAD" y su "PERSONAL ACADÉMICO" se regularán en estricta observancia a las garantías previstas en los artículos 3 fracción VII y 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la L.F.T., así como lo establecido en la LEY ORGÁNICA, el ESTATUTO, la LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA y el CONTRATO COLECTIVO.

Al respecto, la cláusula 17 del Contrato Colectivo de Trabajo establece el derecho a la promoción en los términos siguientes:

EL PERSONAL ACADEMICO, tendrá derecho a ser promovido conforme a la LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA y al CONTRATO COLECTIVO, sin perjuicio de los convenidos en las cláusulas anteriores y en función de los criterios descritos en el título correspondiente del ESTATUTO. EL PERSONAL ACADEMICO, que sea promovido a tiempo completo, deberá ser retablado la categoría que le corresponda, de acuerdo a lo previsto en ese Título, a partir del momento de su promoción.

En caso de no ser sometida a CONCURSO DE OPOSICIÓN una materia impartida por un profesor de asignatura con carácter de interino, teniendo una antigüedad mayor de 1 (un) año, tendrá derecho a ser recontratado para impartir la misma materia.

Al cumplir los 3 (tres años) que establece el ESTATUTO, el interesado tendrá derecho a solicitar la definitiva o promoción a través del inicio de los trámites establecidos en la LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.

Para efectos de una adecuada organización y planeación de la "UNIVERSIDAD", la solicitud a que se refiera esta cláusula deberá ser presentada en los meses de febrero y septiembre. La autoridad competente dará respuesta a la petición de un término no mayor a 90 (noventa) días, contados a partir de que reciba dicha petición, por parte de la adscripción del solicitante.

Si en dicho término "LA UNIVERSIDAD" no emite respuesta, se considerará favorable la autorización del concurso de oposición para el PERSONAL ACADEMICO que lo hubiere solicitado, realizándose el concurso, en un término no mayor de 15 (quince) días hábiles.

Cuando por necesidades institucionales o por el plan de estudios, el PERSONAL ACADEMICO de asignatura suspenda sus labores, de tal forma que interrumpa un semestre dentro del ciclo escolar y continúe en el siguiente y así sucesivamente, tendrá el derecho preferente a solicitar la definitividad o promoción a través del inicio de los trámites establecidos para tales efectos, siempre y cuando haya realizado ininterrumpidamente esta actividad académica y por un período no menor a 6 (seis) años.

Cuando el PERSONAL ACADEMICO sea de contrato y cumpla 6 fases consecutivas o 12 alternadas, laborando en "LA UNIVERSIDAD", podrá participar en CONCURSO DE OPOSICIÓN CERRADO siempre y cuando cumpla con el perfil académico solicitado en la convocatoria correspondiente de acuerdo con la Cláusula 11 del presente CONTRATO COLECTIVO. Este derecho no aplica para el PERSONAL ACADEMICO de contrato cuyo origen sea una suplencia.

Del contenido de la cláusula 17 del pacto colectivo, es importante establecer el concepto de personal académico. Para ello, esta autoridad tiene el deber de atender a lo estipulado en la cláusula 2 Terminología fracción XXXI relativo a **personal académico**, que a la letra dispone:

Es la persona afiliada a "EL SINDICATO" que presta sus servicios a "LA UNIVERSIDAD", para planear, coordinar, dirigir, ejecutar, difundir y evaluar las actividades teóricas y prácticas de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura, conforme a los planes y programadas establecidos por la misma, y/o cualquiera que sea su función y que tenga nombramiento de PERSONAL ACADEMICO con sus derechos sindicales vigentes.

⁹ Jurisprudencia 123/2009, en materia laboral, **ACCIÓN DE PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA DE LA INSUBSISTENCIA DE LA MATERIA DE TRABAJO QUE ORIGINÓ LA CONTRATACIÓN RELATIVA**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, registro 166529.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Al respecto, la ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar** encuadra dentro del concepto de personal académico, puesto que está afiliado al Sindicato, realizó actividades docentes, se desempeñó durante la vigencia del contrato con nombramiento de Profesor de Asignatura "A", propio de las funciones académicas de docente frente a grupo.

Luego entonces, debe cumplirse lo establecido en el segundo párrafo de la cláusula 17:

En caso de no ser sometida a CONCURSO DE OPOSICIÓN una materia impartida por un profesor de asignatura con carácter de interino, teniendo una antigüedad mayor de 1 (un) año, tendrá derecho a ser recontratado para impartir la misma materia.

En el caso que nos ocupa, no existe evidencia de concurso de oposición de las materias que haya sido declara desierto. De modo que, acorde a lo expresamente pactado por las partes, la materia deberá ser impartirá por un profesor con carácter interino. Pero, sobre todo, dicha estipulación establece el derecho a la recontratación del profesor que tenga una antigüedad mayor de 1 año.

5.6. Análisis de la antigüedad de la ciudadana Carolina del Jesús Martínez Escobar.

La cláusula 2 Terminología, fracción III Antigüedad dispone: Es el tiempo efectivo en el cual, un PERSONAL ACADÉMICO ha prestado sus servicios desde la fecha de su ingreso a "LA UNIVERSIDAD", independientemente del tipo de labores desempeñadas durante ese lapso, de acuerdo con este CONTRATO COLECTIVO.

Al fin de determinar si el actor tiene el derecho a su recontratación, es menester establecer el tiempo de su antigüedad genérica. Esta antigüedad es la que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente.

Del estudio de los medios probatorios aportados por las partes, es apreciable la existencia de la relación laboral, en específico sobre los Contratos Individuales de Trabajo por tiempo determinado exhibidos por la Universidad patrona en el desahogo de la prueba de inspección ocular en la audiencia de juicio de fecha, los cuales comprenden las fechas del 16 de agosto al 15 de diciembre de 2022.

Al respecto, del análisis del contrato individual de trabajo por tiempo determinado exhibido por la demandada a fojas 317 a 321 de los autos, es evidente que la parte actora prestó sus servicios personales subordinados únicamente por cuatro meses, término inferior al año que existe la cláusula 17 del Pacto Colectivo celebrado entre el Sindicato Único de Personal Académico de Universidad Autónoma de Campeche.

Al no contar con un año de antigüedad, no se ajusta a la hipótesis de la cláusula 17 del Pacto Colectivo - SUPUAAC- y, por tanto, carece de derecho para reclamar su recontratación.

Se absuelve a la Universidad Autónoma de Campeche de recontratar a la parte actora Carolina de Jesús Martínez Escobar.

6.1. ANÁLISIS DEL SALARIO BASE.

6.1.1 Respecto al puesto de confianza

La parte actora en su escrito de demanda adjuntó a través de la prueba documental privada IX inciso a) y b), consistente en recibos de pago CFDI, los cuales obran a fojas 44 a 54 del tomo I de los autos del presente expediente. Los cuales coinciden con la **Documental Privada cuarta**, ofrecida por la Universidad demandada consistente en los recibos de pago CFDI (comprobante fiscal digital) que obran a fojas 298 a 316 de los autos del Tomo I del expediente, en los cuales se observa el puesto de trabajo de JEFE DE UNIDAD ADMIVA.

En los recibos mencionados se observa el concepto P001 SUELDO BASE por la cantidad de \$7,709.23, la cual, al dividirse entre los quince días del periodo de pago, arroje el monto de \$513.94.

La parte demandada acreditó su carga procesal por cuanto al monto y pago de salario establecida en el numeral 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, pues del análisis de los recibos de pagos (CFDI) exhibidos por la propia demandada, se tiene por acreditado que la parte actora percibía un sueldo base por la cantidad de \$7,709.23 quincenales, el cual, dividido entre 15 días, arroja un monto diario de \$513.94.

De tal forma que, al no haber sido objetados, gozan de eficacia demostrativa pues no fueron controvertidos de inauténticos por la parte actora y/o demandante y contienen los datos de identificación fiscal como son el folio fiscal, No. De certificado SAT, No. De certificado de sello digital del contribuyente, fecha y hora de certificación, Sello digital del emisor, sello digital del SAT, Cadena original del complemento de certificación digital del SAT.¹⁰ Al dividir el sueldo base de \$9,322.56 quincenales (Son: Nueve mil trescientos veintidós pesos con cincuenta centavos M.N.), percibido por la parte actora, entre los quince días del periodo de pago, se obtiene un **monto diario de \$513.94 diarios**.

6.2 PRESTACIONES EXTRALEGALES.

Las prestaciones extralegales que la parte actora manifestó percibir durante el tiempo que la relación laboral conforme al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el SUTAIUAC aplicable a la relación laboral para con la actora en el puesto de confianza son las siguientes:

- VALES DE DESPENSA MENSUAL (Cláusula 50, C.C.) por \$550.00 mensuales, no obstante, respecto a esta prestación, a partir del mes de abril de 2022, el patrón solo me cubrió la cantidad de \$250.00, y así fue hasta la fecha del despido, por lo que, reclamo la diferencia de \$300.00 por los 9 meses (abril a diciembre) que así me lo cubrió, y que hacen un total de \$2,700.00;
- BONO DE APOYO AL TRANSPORTE Y/O COMBUSTIBLE (Cláusula 52, C.C.) por \$3,000.00 anuales;
- BONO DE APOYO A LA FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO (Cláusula 53, C.C.) por \$2,600.00 anuales;
- BONO DE APOYO PARA EL FONDO DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES (DÍA DEL EMPLEADO) (Cláusula 54, C.C.) por \$2,600.00 anuales, monto que no fue pagado, por lo que, reclamo el pago adeudado por el año 2022, al tener derecho a ello, y los que se sigan generando;
- VALES DE DESPENSA DE FIN DE AÑO (Cláusula 55, C.C.) por \$7,720.00 anuales, y reclamo el pago adeudado por el año 2022, al tener derecho a ello, y los que se sigan generando;
- APOYO PARA LA ADQUISICIÓN DE PAVOS (Cláusula 56, C.C.) por la parte proporcional que me corresponda, al no ser cubierta esta prestación por el año 2022, reclamando su pago;
- BONO DE APOYO A LA PERMANENCIA UNIVERSITARIA (Cláusula 57, C.C.) por \$3,500.00 pagaderos el primer cuatrimestre de cada año, no obstante, no me otorgaron dicho pago, por lo que reclamo el pago adeudado por el año 2022, al tener derecho a ello, y los que se sigan generando;
- AJUSTE EN EL SALARIO (Cláusula 61, C.C.) por el importe de 5 días de salario íntegro, por lo que, al ser mi salario diario integrado \$793.61 pesos.

Carga de la prueba respecto a prestaciones extralegales.

¹⁰ Tesis 30/2020, en materia laboral, **RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES**, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décimo época, registro 2022081, 04 de septiembre de 2020.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Toda vez que, en autos del presente juicio, el patrón ha reconocido la existencia de las prestaciones extralegales reclamadas por la ciudadana Carolina de Jesús Martínez, Escobar, corresponde a la Universidad Autónoma de Campeche demostrar que la actora no se encuentra en los supuestos de su percepción.¹¹

Por cuanto a las prestaciones extralegales derivadas de la relación de trabajo, se determina la veracidad de la percepción de las establecidas en las cláusulas 50, 52, 53, 54, 55, 57 y 61, con excepción de la cláusula 56, sin embargo, dada la temporalidad en la cual gozó del derecho a las mismas conforme a las constancias que integran los autos no existen elementos para determinar líquidamente la misma. En términos del numeral 84 y 89 de la legislación laboral se ordena su integración para efectos de establecer el salario para efectos de la condena. Se llega a tal determinación a razón de lo establecido en el numeral 54 del Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Campeche, aprobado por unanimidad por el H. Consejo Universitario en sesión Ordinaria de fecha 30 de octubre de 2019, en el que se señala lo siguiente:

"54.- (...)

El personal de confianza estará integrado por las autoridades y funcionarias y funcionarios de la Universidad, así como de trabajadoras y trabajadores de ésta que desempeñen, entre otras, funciones las de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, según lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, este tipo de personal, **tendrá las mismas prestaciones estipuladas en los Contratos Colectivos del Trabajo.**

- Lo subrayado y en negrita es nuestro-

De lo anterior, se tiene que los trabajadores de confianza cuentan con las mismas prestaciones que se encuentran en el Contrato Colectivo del Trabajo celebrado con SUTAIUAC, de lo anterior, la procedencia al pago de las prestaciones legales enumeradas en las cláusulas 52, 53, 54, 55, 57 y 61, con excepción de la cláusula 56.

Concepto	Clausula CCT	Importe	Periodo de pago	Diario
Vales de despensa	50	\$ 550.00	Mensual	\$ 18.33
Bono de apoyo al transporte	52	\$ 3,000.00	Anual	\$ 8.22
Bono de apoyo a la formación del personal administrativo	53	\$ 2,600.00	Anual	\$ 7.12
Bono de apoyo para el fondo de ahorro para los empleados	54	\$ 2,600.00	Anual	\$ 7.12
Vales de despensa fin de año	55	\$ 7,720.00	Anual	\$ 21.15
Bono de apoyo a la permanencia Universitaria	57	\$ 3,500.00	Anual	\$ 9.59
Ajuste al salario	61	\$ 2,569.70	anual	\$ 7.04
			TOTAL	\$ 78.58

Con relación a la prestación reclamada en la cláusula 56, del Pacto Colectivo consistente en:

"CLÁUSULA 56.- APOYO PARA LA ADQUISICIÓN DE PAVOS

LA UNIVERSIDAD se compromete a entregar a más tardar en la primera quincena del mes de octubre de año la cantidad de \$3000,000.00 (SON: TRESCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) e EL SINDICATO por concepto de apoyo para la adquisición de pavos para los TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS sindicalizados que será entregado en el mes de diciembre." (SIC)

Se declara infundada, debido a que la parte actora si bien demostró la existencia de dicha prestación, de la lectura del precepto contractual no se advierte que se trate de una prestación que la Universidad patrona otorgue a la parte actora en lo individual, sino que se trata de una obligación directa para con la Secretaria General del Sindicato Administrativo Universitario. **Se absuelve al demandado del pago de dicho concepto.**

DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DE CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS EN ESTA SENTENCIA.

Conforme a lo expuesto en los puntos que anteceden y, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo se determina el salario diario integrado de la parte actora en los términos siguientes:

Concepto	Clausula CCT	Importe	Periodo de pago	Diario
Salario base		\$ 7,709.23	Quincenal	\$ 513.95
Vales de despensa	50	\$ 550.00	Mensual	\$ 18.33
Bono de apoyo al transporte	52	\$ 3,000.00	Anual	\$ 8.22
Bono de apoyo a la formacion del personal administartivo	53	\$ 2,600.00	Anual	\$ 7.12

¹¹ Jurisprudencia I.5o.T. J/5 L, en materia laboral, CARGA DE LA PRUEBA RESPECTO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES. CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR QUE EL ACTOR NO SE ENCUENTRA EN LOS SUPUESTOS PARA SU PERCEPCIÓN, CUANDO RECONOCE SU EXISTENCIA, Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito, Undécima Época, registro 2025844.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Bono de apoyo para el fondo de ahorro para los empleados	54	\$ 2,600.00	Anual	\$ 7.12
Vales de despensa fin de año	55	\$ 7,720.00	Anual	\$ 21.15
Bono de apoyo a la permanencia Universitaria	57	\$ 3,500.00	Anual	\$ 9.59
Ajuste al salario	61	\$ 2,569.70	anual	\$ 7.04
				\$ 592.53

Luego entonces, del contenido del escrito inicial de demanda, inciso G) la **actora** precisó que el reclamo de los salarios vencidos e incrementos salariales, se hace por todo el tiempo que dure el juicio y hasta que sea legal y materialmente reinstalada en su puesto y categoría, lo anterior se concatena, con el apartado de prestaciones "C", en el que solicita el reconocimiento de la antigüedad, pago de aguinaldos al último periodo laborado (año 2022), y demás subsecuentes, así como demás prestaciones extralegales señaladas líneas arriba, por el último año laborado (2022) y demás subsecuentes.

En consecuencia, únicamente se condena al pago de las mismas conforme a los montos generados a partir de la fecha de despido **-16 de diciembre de 2022-**. Para efecto de calcular el importe de las prestaciones contenidas en el Pacto Colectivo con SUTAI SUAC y sus incrementos salariales, con motivo de que en autos no existen elementos para su cuantificación, en términos del numeral 843 de la Ley Federal del Trabajo se ordena la apertura del Incidente de Liquidación.

6.3 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 al demandado al pago de los salarios vencidos computados a partir de la fecha del despido **16 de diciembre de 2022**, sin perjuicio de los intereses que con posterioridad a esta última fecha se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago en que se dé cumplimiento a la sentencia.

De la fecha del despido **-16 de diciembre de 2022-** al día de hoy en que dicta la sentencia, han transcurrido 3 años 1 mes. Por el primer año de salarios vencidos, a razón de **\$592.53**, salario diario acreditado le corresponde a la parte actora el importe de **\$216,273.45**

6.4 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 mínimo profesional determinado en autos (450 x \$592.53), el cual arroja un total de \$266,638.50. Dicho monto se multiplica por el 2% para obtener el monto de **\$5,332.77**.

La cantidad de **\$5,332.77**, corresponde al monto mensual que se pagará a la actora por cada mes que transcurra con posterioridad por concepto de interés mensual que se sigan generando hasta el total cumplimiento de la presente sentencia.

Por los 31 meses transcurridos se le adeuda a la parte actora la cantidad de \$165,315.87 por concepto de intereses mensuales, sin perjuicio de los que se sigan generando al cumplimiento de la misma.

En relacion al salario de profesor de asignatura "A".

El artículo 353-M de la Ley Federal del Trabajo dispone:

El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

En el caso que nos ocupa, quedó acreditado a través del contrato individual de trabajo que obra a fojas 317 a 321, la ciudadana Carolina de Jesús Martínez Escobar fue contratada por 8 horas semana-mes, modalidad no presencial de acuerdo a la cláusula Segunda del contrato.

Además, que, en la cláusula QUINTA pactaron la cantidad de \$3,829.20 mensuales, pagaderos en forma quincenal. Al dividir dicho monto entre 2, se obtiene la cantidad de \$1,914.60.

Al dividir \$1,914.60 entre 7, es equivalente a \$273.51 diarios. **Es decir, la parte actora cobra por cada hora de clase impartida la cantidad de \$273.51.**

Al respecto es menester señalar que el importe del salario mínimo publicado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en el año 2022 es de \$172.87.¹²

En ese sentido, el importe que por hora de clase cobra la parte actora -\$273.51-, es superior al salario mínimo vigente en el año 2022.

De modo que, el salario por hora que la patronal cubre a la parte actora, se encuentra ajustado a las reglas protectoras del salario del artículo 123 apartado "A" fracción VI en relación a los numerales 90, 91 y 92 de la Ley Federal del Trabajo. Se declara infundada su acción de diferencias generadas con motivo del pago de un salario inferior al salario mínimo.

Toda vez que, no hay elementos para calcular el importe de las prestaciones que le corresponde al concluir el contrato en términos del numeral 843 de la Ley Federal del Trabajo se ordena la apertura del Incidente de Liquidación.

VII. JORNADA EXTRAORDINARIA RECLAMADO EN EL INCISO D) DEL APARTADO DE PRESTACIONES DE LA DEMANDA.

La parte actora señaló en su demanda haber laborado en el puesto de trabajadora de confianza JEFE UNIDAD AMINISTARTIVA de las 8:00 a las 16:00 horas lunes a viernes de cada semana, descansando los días sábados y domingos con goce de salario íntegro, firmando el correspondiente control de asistencias y control de entradas y salidas al centro de trabajo, disfrutando de medias horas de descanso dentro del centro de trabajo, de las 10:00 a las 10:30 horas.

El puesto de trabajo desempeñado por la ciudadana Carolina de Jesús Martínez Escobar, era de Jefa de Unidad Administrativa, adscrita a la Facultad de Humanidades de la Universidad Autónoma de Campeche. Por consiguiente, las funciones desempeñadas son de confianza como quedó acreditado en la presente sentencia.

Es decir, las funciones desempeñadas por la demandante se tratan de personal de confianza, incluso como ambas partes lo han reconocido en los autos del presente expediente. Por tal razón, al ser personal de confianza acorde a la



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

Jurisprudencia 12/2017,¹³ de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, le corresponde demostrar que laboró las horas extras reclamadas.

Del análisis de las pruebas ofrecidas por la parte actora, ninguna es idónea para demostrar que efectivamente laboró la jornada extralegal reclamada.

La parte actora ofreció la prueba de inspección ocular y, en la audiencia de juicio la parte demandada no exhibió los documentos materia de la prueba (libreta de control de asistencia y de control de entradas y salidas al centro de trabajo, lista del periodo vacacional). Por consiguiente, le fueron aplicados los apercibimientos contenidos en los numerales 805 y 828 de la ley de la materia, esta regla general no es aplicable al caso que nos ocupa, pues la trabajadora demandante es una empleada de confianza. La jurisprudencia 12/2017 en su parte conducente señaló: "...la obligación del patrón de acreditar la jornada ordinaria de trabajo se sustenta sobre la premisa de que tiene mejores posibilidades para acreditar ese hecho, debido a su obligación de conservar la documentación de la relación laboral; sin embargo, la posibilidad de que genere y supervise controles de asistencia de los trabajadores de confianza de alto nivel, que ocupan el cargo de director, administrador o gerente, se reduce significativamente en la medida en que, precisamente, éstos son sus representantes, en términos del artículo 11 de la ley citada y, por tanto, los encargados y responsables de generar los controles de asistencia del resto de los trabajadores de la empresa y verificar su cumplimiento; de ahí que no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores..." (sic). De ahí pues la falta de idoneidad de la prueba de inspección ocular para acreditar la jornada extralegal, así como las confesionales fictas, criterio jurisprudencial aplicable por no ser contrario a las reglas de la carga de prueba en el nuevo sistema de justicia laboral.

Al no existir prueba que demuestre que la ciudadana Martha Victoria Caballero Lugo, laboró la jornada extraordinaria reclamada, se absuelve a la parte demandada Universidad Autónoma de Campeche de su pago.

VIII. POR CUANTO A LAS PRESTACIONES RECLAMADAS RELATIVAS A LA INSCRIPCIÓN ANTE EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, con relación al numeral 15 fracción I de la Ley del Seguro Social en vigor, se condena al demandado a inscribir ante el régimen obligatorio de la seguridad social con el salario base de cotización de \$592.53 acreditado en juicio, por todo el tiempo que dure la relación de trabajo, esto es desde el día 16 de marzo del 2022 fecha en que acontecido el despido hasta el cumplimiento de la reinstalación, debiendo determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Asimismo, se advierte que existen diferencias entre el salario base de cotización con que fue inscrito el demandante y el salario diario acreditado en el presente juicio, motivo por el cual se condena a los patrones demandados y responsables a inscribir a la actora conforme al salario base de cotización de \$592.53 salario acreditado en el expediente laboral, así como a pagar las diferencias salariales durante todo el tiempo que se mantuvo la relación laboral. En consecuencia, al pago de las diferencias salariales existentes entre el salario base de cotización y el salario acreditado en el juicio. Cabe decir que, el Instituto Mexicano del Seguro Social al ser un organismo fiscal autónomo como lo refiere el numeral 270 de la Ley del Seguro Social, cuenta con facultades para hacer efectivo el requerimiento de pago de las cuotas obrero-patronales correspondientes al régimen obligatorio de la seguridad social.

Por cuanto a la acción relacionada con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, esta se encuentra comprendida dentro de la inscripción ante el régimen obligatorio de la seguridad social pues de la interpretación sistemática de los artículos 29, 30 y 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y 251, fracciones XII, XIV y XXVI, de la Ley del Seguro Social, se advierte que tratándose del entero y cumplimiento de pago de las cuotas a cargo del patrón que se constituyen por aportaciones a las subcuentas de seguro para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y aportaciones a la vivienda, su recaudación se da a través de las oficinas o entidades receptoras que para tal efecto ha dispuesto el Instituto Mexicano del Seguro Social. De modo que, el Instituto Mexicano del Seguro Social es quien tiene las atribuciones para recaudar y cobrar las cuotas correspondientes, como así se advierte de las fracciones XIV y XXVI del aludido artículo 251 de la su legislación.¹⁴

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

En caso de que transcurra el término legalmente establecido para el cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas de la sentencia, quedan a salvo los derechos de la parte actora sobre la actualización de las prestaciones que en términos de la legislación laboral correspondan, en el procedimiento de ejecución.

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

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

Por último, para el caso que transcurra el término legalmente establecido para el cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas de la sentencia, quedan a salvo los derechos de la parte actora sobre la actualización de las prestaciones que en términos de la legislación laboral correspondan, en el procedimiento de ejecución.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

RESUELVE

¹³ Jurisprudencia 12/2017, en materia laboral, JORNADAS ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL QUE OCUPAN EL CARGO DE DIRECTOR, ADMINISTRADOR O GERENTE. A ÉSTOS LES CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN, Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, décima época, registro 2013783, 3 de marzo de 2017.

¹⁴ Tesis VII.2o.T. J/45 (10a.), APORTACIONES AL INFONAVIT Y AL SAR. SI EN UN JUICIO SE RECLAMA DEL PATRÓN EL CUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, BASTA QUE ÉSTE JUSTIFIQUE FEHACIENTEMENTE QUE EL TRABAJADOR ESTÁ INSCRITO Y ENTERA LAS CUOTAS SIN ADEUDO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, PARA QUE AQUÉLLAS SE ENTIENDAN CUBIERTAS, en materia laboral, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, Tomo III, página 2403, Registro digital: 2019401.



Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche.

PRIMERO: La ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar**, acreditó parcialmente sus acciones. La demandada la **Universidad Autónoma de Campeche**, acredito parcialmente sus acciones, por cuanto a la demandada el **Sindicato Único De Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad Autónoma de Campeche (SUTAI SUAC)** pues no existió relación sindical con la parte actora.

SEGUNDO: Se condena a la demandada **Universidad Autónoma de Campeche** a Reinstalar a la ciudadana **Carolina del Jesús Martínez Escobar** en el puesto de trabajo de Jefa de Departamento Administrativo, adscrita al órgano Interno de Control de la Universidad Autónoma de Campeche como al pago de los salarios vencidos, intereses mensuales y prestaciones señaladas en la presente sentencia.

TERCERO: Se concede a la demandada **Universidad Autónoma de Campeche** el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la presente sentencia.

CUARTO: A efecto de determinar el salario diario integrado, así como el cálculo de las prestaciones condenadas en la sentencia en términos del numeral 843 de la Ley Federal del Trabajo se ordena la apertura del incidente de liquidación.

QUINTO: 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.

SEXTO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 742 bis de la Ley Federal del Trabajo, notifíquese la sentencia por medio del buzón a la parte actora, parte demandada y tercero interesado INFONAVIT. Con relación al Instituto Mexicano del Seguro por medio de estrados. Acorde a lo dispuesto en el artículo 3 Ter, fracción VII se corre traslado a las partes del texto de la sentencia, en el juzgado laboral.

SÉPTIMO: 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 MAESTRA ANDREA ISABEL GALA ABNAL, 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...."

EN LA CIUDAD DE SAN FRANCISCO DE CAMPECHE, CAMPECHE, AL DÍA 16 DE JULIO DE 2026, SE NOTIFICA 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, EN RELACIÓN CON EL NUMERAL 47 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CAMPECHE, PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR.

- DOY FE. -----

**LICENCIADO MARTIN SILVA CALDERÓN
NOTIFICADOR Y/O ACTUARIO ADSCRITO AL JUZGADO
LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, SEDE CAMPECHE**

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