



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

SENTENCIA DEFINITIVA

Heroica e histórica Cuautla, Morelos, a nueve de septiembre de dos mil veintidós

Vistos los autos para resolver en definitiva el expediente ORD-44/2022-2, relativo al **ordinario laboral** promovido por *****, contra **Coppel, S.A de C.V.**; de conformidad con lo establecido por el artículo **840** de la Ley Federal del Trabajo; y,

GENERALES

A. Nombre y domicilio de la parte actora y de su apoderado legal:

A.1 Parte actora: *****, señaló como domicilio procesal el ubicado en: *****.

A.2 Apoderados legales: licenciados ***** y *****.

B. Nombre y domicilio de la parte demandada y de sus apoderados y representantes legales:

B.1 Parte demandada: la moral **Coppel, S.A de C.V.**, por conducto de su apoderado legal, señaló como domicilio procesal el ubicado en: *****.

B.2 Apoderados y representantes legales: maestros en derecho *****, ***** y *****.

RESULTANDO

I.- El artículo **840** de la Ley Federal del Trabajo, contempla los requisitos que deben contener una sentencia, dentro de los cuales, en su fracción **III**, establece un extracto de la demanda, contestación, réplica y contrarréplica; de ahí que, resulta ocioso e innecesaria, la transcripción acuciosa debido a que las mismas se encuentran dentro del cumulo de actuaciones; al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que las sentencias deben realizarse de manera clara y sencilla; debido a que es el instrumento principal por

el cual el Juez se comunica con la sociedad, cuyos principales objetivos son: la justificación de la decisión judicial, el conocimiento de los destinatarios de la norma, para cumplir con lo que en ella se dispone.

Por el que se realiza el control inter e intraorgánico de la actividad jurisdiccional; así como la rendición de cuentas como control social o no institucionalizado.

Por tanto, en aras de cumplir con dichos objetivos, la impartición de una justicia completa e integral, debe usar un lenguaje sencillo y claro, que aborde de una forma ordenada y coherente los temas del asunto que permitan su fácil comprensión. Es por ello, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece un nuevo modelo de sentencia, que debe contener únicamente aquellos antecedentes que sean realmente pertinentes, de una manera sencilla y concisa, sin que la omisión del resto de los antecedentes implique una violación a los principios de congruencia y exhaustividad en las sentencias. Por tal motivo, se precisa lo siguiente:

II.- DEMANDA.

El **uno de abril de dos mil veintidós**, este Tribunal Laboral del Segundo Distrito Judicial del Estado de Morelos, con residencia en Cuautla, Morelos; tuvo por presentada la demanda promovida por *********, promoviendo por propio derecho en contra de la moral **Coppel, S.A de C.V.**

Demandando las siguientes **prestaciones**:

A) LA REINSTALACIÓN FORZOSA A LA FUENTE DE TRABAJO, PUESTO, CATEGORÍA Y JORNADA DE TRABAJO, así como EL PAGO Y CUMPLIMIENTO DE LA PRESTACIONES y demás condiciones laborales que, e corresponden y QUE DEJE DE PERCIBIR Y QUE GOZABA hasta el momento en que fui despedida injustificadamente por los ahora demandados y hasta el día que sea reinstalado física jurídica y materialmente en mi empleo.

B) Como consecuencia de lo anterior y con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el pago de SALARIOS VENCIDOS e intereses que se causen desde la fecha en que fui despedido injustificadamente y hasta que la parte patronal cumpla con la sentencia condenatoria que e3n su contra se dicte reclamo que se hace con fundamento en el párrafo II del artículo 48 de la ley federal del trabajo.

C) El pago de la cantidad que resulte por concepto de VACACIONES y PRIMA VACACIONAL por todo el tiempo que duro la relación de trabajo y que se nos adeuda, lo anterior con fundamento en el Art. 76 y 78, 79, 80, 81 de la ley federal del trabajo.



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

D) El pago que resulte por concepto de **AGUINALDO**, por todo el tiempo que duro la relación de trabajo, lo anterior con fundamento en el artículo 87 de la ley federal de trabajo.

E) El pago de los **DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS** que labore y que no me fueron pagados en términos del 74 y 75 de la ley federal de trabajo como son 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre correspondientes al año 2021.

F) El reconocimiento de **LA ANTIGÜEDAD EFECTIVA DE LA SUSCRITA DE LOS PERIODOS PRE Y POSTNATALES**, esto derivado de embarazo por el cual me encuentro cursando y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 170 fracción II, IV de la ley federal del trabajo.

G) La vigencia del derecho que me asiste derivado del estado físico de embarazo que me encuentro cursando, consistentes estos en los derechos de la suscrita a los periodos de descanso que reconoce el artículo 170 fracción I, fracción II, con el pago íntegro del salario de la suscrita.

H) El **PAGO DEL SALARIO ÍNTEGRO Y GOCE DE SEIS SEMANAS ANTERIORES Y SEIS SEMANAS POSTERIORES AL PARTO** de la suscrita, así como el reconocimiento de ese derecho en términos de lo que establece el artículo 170 fracción II y v de la Ley Federal del Trabajo.

I) El **PAGO Y GOCE DE LOS SERVICIOS DE GUARDERÍA INFANTIL** en términos del artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo toda vez que la suscrita me asiste el derecho a dicha prestación social por lo que se reclama la vigencia de dicho derecho y para el indebido caso de que la parte demandada me hubiera dado de baja ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), se reclama el pago de todos y cada uno de los gastos que se generen por este concepto y que pueda erogar la suscrita a partir de la fecha en que fui despedida y/o dado de baja ante dicho organismo y hasta aquella fecha en que sea cumplimentado en su totalidad el laudo que esa h. junta emita condenando a los demandados al pago de la presente prestación.

J) La exhibición de las constancias que acrediten que, me fueron cubiertas las prestaciones correspondientes al **IMSS, INFONAVIT Y AFORE**, así mismo que las mismas fueron cubiertas oportunamente por el patrón, a favor del hoy actor ante los organismos antes señalados, de no ser así se reclama su pago del 5% por todo el tiempo que duro la relación de trabajo.

K) El pago de **LOS GASTOS DE EJECUCIÓN** a mi favor, los cuales se generen del presente conflicto que nos ocupa una vez que se dicte favorable la sentencia correspondiente ante la resistencia del demandado en el presente conflicto.

L) Y una vez que se dicte sentencia favorable a mi favor y los demandados se nieguen a cumplir voluntariamente dentro de las 72 horas siguientes, se reclaman los **INTERESES** que se generen por el incumplimiento de las prestaciones que se establezcan en la condena, a razón de quince meses, a razón del dos (2%) por ciento mensual como lo regula la ley respectiva y los cuales se generaron por la omisión del hoy demandado en el presente conflicto.

M) El pago correspondiente a 42 HORAS EXTRAS SEMANALES, comprendidas de viernes a viernes, de las 07:00 horas P.M. a las 08:00 horas A.M.; por lo que se reclama dicho pago con un cien y doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, con fundamento en el artículo 67, 68 y 69 de la ley federal del trabajo.

Prestación que se reclama, más la cantidad que se acumule hasta la total terminación del presente asunto, en virtud de que la actora presto servicios a la demandada, y la interrupción de la relación laboral fue por causa imputable a la demandada, razón por la que

debe de condenar al pago de esta prestación, sin perjuicio de los incrementos salariales que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y los otorgados por la propia demandada.

Se funda la presente demanda en las consideraciones de derecho que más adelante se señala así como en los siguientes:

Subsidiariamente y en caso de **NO** ser aceptada por **COPPEL, S.A DE C.V.** la reinstalación reclamada por la suscrita en las prestaciones en su letra a) o por que se nieguen a cumplimentar el laudo que se dicte por este H. tribunal, se reclama:

l) El pago de la responsabilidad que resulte en el conflicto, que de conformidad con lo previsto en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, apartado A, y en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, se hace consistir en:

a) La declaración de terminación de la relación de trabajo.

b) El pago de la cantidad de tres meses de salario por concepto de la **INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL**, lo anterior con fundamento en el artículo 48 de la ley federal de trabajo.

c) El pago de la cantidad de veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados del suscrito lo anterior con fundamento en el artículo 50 fracciones II y III de la ley federal de trabajo.

d) El pago de la cantidad que resulte por concepto de la **PRIMA DE ANTIGÜEDAD** que me corresponde en términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la ley federal de trabajo.”

El promovente sustentó su acción en los siguientes **hechos**:

“1.- Con fecha **14 de agosto de 2020**, ingrese a prestar mis servicios bajo la dirección, subordinación y dependencia económica de todos y cada uno de los demandados mencionados con anterioridad. Fui contratada mediante un contrato por escrito por **TIEMPO INDETERMINADO**, por la demandada **Coppel, S.A de C.V.**, en el domicilio ubicado en *********, bajo las siguientes:

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

A. Categoría: INVENTARIOS DE MEDIO TIEMPO

B. Horario y jornada laboral diurna: Comprendido de las 10:00 AM a las 04:00 PM horas. Los días lunes, miércoles y jueves, los días martes de 06:00 am a 02:00 pm, por todo el tiempo que duro le relación de trabajo.

C. Horario y jornada laboral nocturna una vez al año por temporada de inventario general: De las 07:00 pm a las 08:00 am, de viernes a viernes, en el periodo comprendido del 7 al 14 de enero del 2022, razón por la cual reclamo el pago de 42 horas extras semanales por lo que se reclama dicho pago con un cien y doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, con fundamento en el artículo 67, 68 y 69 de la Ley Federal del Trabajo.

D. Días de descanso: viernes, sábado y domingo

E. Salario: \$2,285.00 (DOS MIL DOSCIENTOS OCENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.) quincenales, el cual me era cubierto en vía nomina electrónica; lo que da un salario diario de \$152.33, razón por la cual en términos de los artículo 48, 85 y 685 de la Ley Federal del Trabajo se solicita se tomé en cuenta para el pago de mis prestaciones el salario mínimo vigente actualizado al momento de hacer efectivo el pago de mis prestaciones laborales de acuerdo al Principio de Realidad.

F. Lugar de prestación de servicios: *********.



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

2.- Durante el tiempo que duró la relación de trabajo, desempeñe mis funciones con honradez, eficiencia, probidad, esmero, subordinación y dependencia económica a entera satisfacción del hoy demandado con anterioridad, durante toda la relación laboral, sin embargo, tal y como lo acredito con el **FORMATO UNICO DE RECETA**, el día 22 de enero de 2022 (anexo 6), aproximadamente a las 06:00 pm, me empecé a sentir mal, por lo que acudí al Hospital General de Axochiapan “DR. ANGEL VENTURA NERI” ubicado en ***** por dolor en el vientre, en la cadera y por sangrado transvaginal, al atenderme y hacerme estudios dentro de dicho Hospital, salí positiva en el prueba de embarazo y me hicieron saber también que esa era la razón de mi condición de salud y que esta vera delicada por considerarse como una **AMENAZA DE ABORTO**, por tal motivo me internaron para estar en observación.

3.- Al día siguiente, es decir, domingo 23 de enero de 2022, me extendieron un **FORMATO ÚNICO DE RECETA** (anexo 7) con el que me proporcionaron medicamentos para tratarme los malestares, de igual forma me otorgaron un formato de pago con número de recibo AR-22681 (anexo 8) para realizarme un estudio de **UROANALISIS** (examen general de orina) (anexo 9) y un **ULTRASONIDO OBSTÉTRICO** (anexo 10 con estudio e imágenes realizadas con traductor de 3.5 MHz con equipo PHILLIPS), con este me dieron el resultado de encontrar con un embarazo de 8.3 a 8.5 semanas, lo cual acredito también con la **NOTA DE URGENCIAS** de esta fecha (anexo 11), así como formato de pago con número de recibo AR-22684 (anexo 12) por concepto de pago de **CONSULTA URGENCIAS SERVICIO** para seguir siendo atendida en dicho Hospital; todos los documentos y estudios mencionados fueron expedidos por el Hospital General de Axochiapan “DR. ANGEL VENTURA NERI”, en donde me mostraron la condición en la que se encontraba y que por ello debía mantener reposo.

4.- Con fecha 24 de enero de 2022, me proporcionaron medicamento y dieron de alta aproximadamente a las 12:00 pm. Aun así, seguí sintiéndome mal de salud, por lo que ese mismo día, es decir, el 24 de enero de 2022, acudí al **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)** en Cuautla, Morelos, en donde me atendió un ginecólogo aproximadamente a las **19:08 pm**, quien al realizarme las observaciones médicas me diagnostico infección en vías urinarias y **EMBARAZO CON AMENAZA DE ABORTO**, por lo que me expidieron una **NOTA MEDICA** expedida por dicho Instituto (anexo 13) en donde se dio la orden de enviarme a urgencias Ginecología.

5.- Con fecha 31 de enero de 2022, tal y como lo acredito con **LA REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA**, expedida por la **DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS** (anexo 14), dependientes del **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)** en Cuautla, Morelos; me presente en dicha institución y fue donde me diagnosticaron que la suscrita ya contaba con un **HEMATOMA** y que mi **EMBARAZO ERA RIESGOSO** ya que contaba con una **AMENAZA DE ABORTO** y de esa manera me dieron una incapacidad por 4 (cuatro) días, lo cual acredito en términos de del **CERTIFICADO DE INCAPACIDAD** número **139306** (anexo 15), a partir del día 31 de enero de 2022, expedido el 1 de febrero de 2022.

6.- Es importante manifestar a ese H. Tribunal laboral, que se me indico por teléfono que no me presentara las días del 4 al 6 de febrero de 2022, por ser mis días de descanso, y respecto a mi jornada laborable que correría del 7 al 10 de febrero de 2022, esperará indicaciones para señalarme las condiciones y los requisitos en que debería presentarme a laborar, ello en virtud del estado en que me encontraba no le sería útil por el momento; aun así, durante todo el tiempo estuve delicada informe a la empresa por medio de ***** En su calidad de Gerente de tienda y a ***** como Gerente de Zona, incluso al primero de los antes mencionados le envié captura de las notas médicas que me daban durante ese tiempo y mensajes de WhatsApp, de lo cual agrego las conversaciones impresas (anexos 16 al 24), en donde se acredita que el C. ***** quien con fecha 8 de febrero de 2022 únicamente me refirió por ese mismo medio que debía mandarle un “PDA” y sus accesorios.

7.- Con fecha **11 DE FEBRERO DEL AÑO 2022**, aproximadamente a las 17:06 recibí una llamada telefónica del C. *****, para decirme que debería hablar conmigo personalmente y me citó a las 6:30 pm en la sucursal de empleo, es decir, en ***** para platicar sobre lo sucedido; así las cosas llegué a la hora indicada a la fuente de empleo y me atendió en el interior de la sucursal, específicamente en una de las Cajas de cobro de la línea de ropa y donde comenzó a tener un trato hacia mi persona con actitudes diferentes y de rechazo tratando de convencerme de firmar una renuncia voluntaria, manifestándome: “*****” la suscrita le manifesté que era injusto, ya que había pasado por una situación de salud delicada, a lo que me manifestó “*****”, a lo que en todo momento me negué a firmar la renuncia voluntaria, y en ese momento se acercó también el C. *****, en su carácter de GERENTE DE AFORE COPPEL, quien de igual forma se acercó para hostigarme y obligarme a firmar la renuncia, diciéndome: “*****”; por lo que no accedí y me dijeron que me presentara el día lunes 14 de febrero del año en curso, en mi horario normal para ver si había una mejor propuesta para mi situación. De lo anterior es a todas luces que la suscrita sufrió de discriminación, por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo. Ello apoyado en el criterio jurisprudencial que, por ser de aplicación obligatoria en términos de los artículos 216 y 217 de la Ley de amparo, deberán ser consideradas al momento de resolver en definitiva una vez se otorgue valor a las pruebas ofertadas.

Época: Décima Época
Registro digital: 2010843
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV.
Materia(s): Constitucional
Tesis: XI.1o.A.T.4 CS (10a.)
Página 3311

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER. La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

Por lo que una vez llegado el día, es decir, **14 de febrero de 2022**, aproximadamente a las 10:00 am, me presente en la entrada de la fuente de trabajo ubicada en *****., para desarrollar mis labores como de costumbre y en ese momento se me acercó el C. ***** y me manifestó “*****”, a lo que le manifesté que necesitaba el trabajo para mantener a mis hijos, a lo que me manifestó “*****”, situación que ocurrió en presencia de varias personas que se encontraban en el lugar y sin que me diera por escrito documento alguno con el cual me refería la conducta o conductas que motivaran la recisión y las fechas en que se cometieron. Lo cual se acreditará en su momento procesal oportuno debiendo ese H. Tribunal valorar y **resolver desde una perspectiva de género aunada al interés superior del menor.** Fortalece mi dicho las siguientes jurisprudencias que, por ser de aplicación obligatoria en términos de los artículos 216 y 217 de la Ley de amparo, deberán ser consideradas al momento de resolver en definitiva una vez que se otorgue valor a las pruebas ofertadas.

Época: Décima Época
Registro digital: 2006384
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo: Aislada
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III
Materia(s): Constitucional, Laboral
Tesis: III.3o.T.23 L (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Página 2271

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y

adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.
TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO."

Ordenando el emplazamiento a la parte demandada en el domicilio señalado por la parte actora, siendo el ubicado, cito en:

III. EMPLAZAMIENTO.

El **siete de abril de dos mil veintidós**, se realizó el emplazamiento con las formalidades de ley como se aprecia en la cedula de emplazamiento visibles a fojas **54** del expediente formado en la etapa escrita.

IV. CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

Mediante **acuerdo de cuatro de mayo de dos mil veintidós** se tuvo a la moral demandada **COPPEL, S.A DE C.V.**, dando contestación en tiempo y forma a la demanda entablada en su contra, oponiendo sus defensas y excepciones, manifestando esencialmente lo siguiente:



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

1.- Por cuanto al capítulo de prestaciones, la parte demandada, acepto las marcadas en los ordinales **1. incisos A), D), E) y F)**; y negó las marcadas con los incisos **B) y C)**; por otra parte negó las prestaciones marcadas con los ordinales **2, 6 y 7**; y, por cuanto a los ordinales **3, 4 y 5**, ni los afirma ni niega por no ser hechos propios.

2.- Respecto al capítulo de hechos, la parte demandada manifestó como parcialmente cierto el hecho marcado con el número **1**, toda vez que manifiesta, ser cierta la fecha en que la actora ingreso a prestar sus servicios para la demandada, la categoría desempeñada, los días de descanso, el salario quincenal y diario y la forma en que se le pagaba, también el lugar de prestación de servicios.

No reconociendo el horario y jornada laboral diurna y nocturna, así como tampoco el hecho en que pretendió justificar sus inasistencias a su fuente laboral.

La moral demandada opuso las excepciones:

- 1.- La de falta de acción y derecho.
- 2.- La de prescripción.
- 3.- La inexistencia del despido.
- 4.- La que deriva de que la actora no laboró tiempo extraordinario.
- 5.- La de PLUS PETITIO.
- 6.- La de obscuridad y defecto legal de la demanda.
- 7.- La de pago.

V. RÉPLICA.

Mediante promoción registrada con folio **000253**, de **dieciocho de mayo de dos mil veintidós**, signada por el apoderado legal de la parte actora, se le tuvo formulando réplica al escrito de contestación de demanda; objetando las pruebas ofrecidas por la parte demandada por cuanto a su alcance y valor probatorio.

VI. CONTRARRÉPLICA.

Mediante cédula de notificación personal de **veintitrés de mayo de dos mil veintidós**, se notificó a la parte demandada **COPPEL, S.A. de C.V.**, a efecto de que dentro del plazo de cinco días formulara contrarréplica; recayendo **acuerdo de treinta del mes y**

año antes citado, se tuvo a la parte demandada dando contestación en tiempo y forma en vía de **contrarréplica** a la vista que se le mando dar por **acuerdo de diecinueve de mayo de dos mil veintidós**, manifestaciones que se mandaron agregar a los autos para ser tomadas en consideración en el momento procesal oportuno.

VII. AUDIENCIA PRELIMINAR.

La audiencia preliminar tuvo verificativo el **veinte de junio de dos mil veintidós**, compareciendo los apoderados legales de ambas partes, al tenor de sus etapas previstas por el artículo **873-E**, del mismo ordenamiento: depuración, sin cuestión que resolver respecto a la legitimación y excepciones procesales y recurso de reconsideración; se continuó con los hechos no controvertidos; calificación y admisión de pruebas y en su caso desechamiento, y finalmente, el señalamiento de audiencia de juicio, a que se refiere el artículo **873-H** de la Ley Federal del Trabajo.

VIII. HECHOS NO CONTROVERTIDOS.

En **audiencia preliminar de veinte de junio de dos mil veintidós**, una vez escuchadas las partes este órgano jurisdiccional declaró como hechos no controvertidos, los siguientes:

- 1) La **fecha de ingreso** de la actora a prestar servicio a la demandada moral **Coppel, S.A. DE C.V.**
- 2) El **contrato por tiempo indeterminado** de la actora a prestar servicio a la demandada moral **Coppel, S.A de C.V.**
- 3) El **lugar de prestación de servicios** de la actora en relación con la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**
- 4) La existencia de la **relación laboral** de la actora con la demandada con la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**
- 5) La **categoría** que desempeñaba la actora en relación con la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**
- 6) Los **días de descanso** de la actora eran los días **viernes, sábados y domingos.**
- 7) El **salario quincenal y diario** que recibía la actora por parte de la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**
- 8) La **forma en la que desempeñó sus funciones** la actora en relación con la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**
- 9) La **subordinación y dependencia económica** de



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

la actora en relación con la demandada moral **Coppel S.A de C.V.**

IX - PRUEBAS ADMITIDAS Y DESAHOGADAS:

Las pruebas de la parte **actora** que fueron **ofertadas, admitidas y desahogadas**, en audiencia de juicio:

1.- La **confesional** a cargo de la demandada **Coppel S.A de C.V.**

2.- La **confesional** para hechos propios a cargo de *****.

3.- La **confesional** para hechos propios a cargo de *****.

4.- La **testimonial** a cargo de *****, ***** y *****.

5.- El **informe de autoridad** a cargo del **Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S).**

6.- El **informe de autoridad** a cargo de **Servicios de Salud del Estado de Morelos.**

7.- La **inspección ocular** sobre los puntos que refieren las oferentes en su escrito inicial de demanda, con excepción de los incisos **a), b), d), y g)**, por **no ser hechos controvertidos**, la que versará sobre las documentales consistentes en nombramiento de cargo de trabajo, nóminas, recibos de pago, libros de contabilidad, constancia de aviso al trabajador de la fecha y causa de despido, además de las estipuladas por el artículo **804** de la Ley Federal del Trabajo; desahogándose por el periodo comprendido del **14 de agosto del 2021 al 14 de febrero del 2022.**

8.- Las **documentales públicas** consistentes en:

a) Formato único de **receta** de **23 de enero de 2022.**

b) Formato de **pago** con número de recibo **AR-22681,**

- de **23 de enero de 2022**
- c) **Estudio de Uroanálisis y/o examen general de orina de 23 de enero de 2022.**
 - d) **Ultrasonograma obstétrico de 23 de enero de 2022.**
 - e) **Nota de urgencias de 23 de enero de 2022.**
 - f) **Formato de pago con número de recibo AR-22684 de 23 de enero de 2022.**
 - g) **Nota medida de 24 de enero de 2022.**
 - h) **Referencia y contrareferencia de 31 de enero de 2022.**
 - i) **Certificado de incapacidad número 139306 de 1 de febrero de 2022.**

9.- La instrumental de actuaciones.

10.- La presuncional en su doble aspecto legal y humana.

Las pruebas **ofertadas** y **desechadas** en **audiencia preliminar**:

1.- La pericial en materia de informática.

Las pruebas de la parte **demandada** que fueron **ofertadas**, **admitidas** y **desahogadas**, en audiencia de juicio:

1. La instrumental de actuaciones.

2. La Presuncional en su doble aspecto legal y humana.

3.- La Confesional a cargo de la actora ***** y se **desecha el interrogatorio libre** a su cargo.

4.- La Testimonial a cargo de *****, ***** y *****.

5.- La Inspección ocular inspección ocular sobre los puntos que refiere la oferente en su escrito de contestación de demanda; sobre los archivos y documentos, que refiere el artículo **784** de la Ley Federal del Trabajo; teniendo la obligación de tener la moral demandada **Coppel, S.A. de C.V.**; desahogándose por el



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

periodo comprendido del **14 de agosto del 2021** al **14 de febrero del 2022**.

En ese mismo acto el Juez procedió a dar cita a las partes para llevar a cabo **la audiencia de juicio** señalando las **diez horas del doce de agosto de dos mil veintidós**.

X. AUDIENCIA DE JUICIO.

Conforme a lo dispuesto por los numerales **873-I**, así como **873-J** de la Ley Federal del Trabajo; tuvo verificativo el **doce de agosto de dos mil veintidós**, en la cual se desahogaron las pruebas descritas en líneas que anteceden; encontrándose pendiente de desahogar la prueba de informe de autoridad a cargo de **Instituto Mexicano del Seguro Social**, señalándose nueva fecha para el deshago de la continuación de la audiencia de juicio.

XI. Mediante **acuerdo de veintiséis de agosto de dos mil veintidós**, se tuvo por recibido el oficio **1801096145001704/J.L.**, signado por el licenciado **Francisco Aranda Hernández**, Jefe del departamento laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social, mediante el cual **rinde** el informe solicitado, el cual se mandó agregar a los autos para que surta los efectos legales a que haya lugar; ordenando dar **vista** con el mismo a las parte por el **plazo de tres días** para que manifiesten lo que a su derecho convenga, **apercibidos** que de no hacerlo así se les tendrá por perdido su derecho para pronunciarse respecto al mismo; lo que en tiempo así aconteció por la parte actora.

XII.- El **dos de septiembre de dos mil veintidós**, se llevó a cabo la **continuación de la audiencia de juicio**; y, al no existir prueba pendiente por desahogar, se procedió a la formulación de los alegatos por las partes quienes expusieron:

XIII.- EXTRACTO DE ALEGATOS.

En uso de la voz el apoderado legal de la parte actora manifestó que toda vez que en el desarrollo del proceso se tuvo por acreditadas las acciones de mi representada sobre todo el hecho del despido injustificado, así como también la discriminación por su condición de embarazo, solicito se conde al pago de todas y cada una de las prestaciones, aunado a ello las confesiones fictas que en su

momento fueron previamente desahogadas por los absolventes, que no se presentaron en tiempo y forma, es por ello que solicito se condene al pago de todas y cada una de las prestaciones que se están reclamando en escrito inicial de demanda.

Escuchado lo referido por el apoderado legal de la parte demandada, manifestó: que de ninguna manera se tuvo por acreditada la manifestación que hizo la parte actora en el sentido de la discriminación y que hubo despido injustificado, por motivo de su embarazo, toda vez que como se ha manifestado en el transcurso del juicio, nunca mi representada nunca tuvo a bien efectuar ni de forma justificada ni de forma injustificada dicho despido, ni por conducto de los representantes ni por ninguna otra persona, por lo que se solicita a este Tribunal Laboral, tome en consideración todas y cada una de las constancias y pruebas aportadas por las partes para efecto de dictar resolución apegada a derecho.

Una vez vertidas las manifestaciones de las partes en vía de alegatos y en atención a lo establecido por el artículo **873-J** y atendiendo al cumulo de los hechos controvertidos y las pruebas desahogadas, a efecto de dictar la sentencia en el presente juicio, se notificó a las partes que la misma se dictaría en el **término de cinco días posteriores** a la celebración de la audiencia de mérito.

C O N S I D E R A N D O

I. Competencia.

Este Tribunal Laboral del Segundo Distrito Judicial del Estado de Morelos, es competente para conocer y resolver en definitiva sobre el presente conflicto laboral individual tramitado por la vía ordinaria, con fundamento en lo dispuesto por los artículos **123**, apartado **A**, fracción **XXXI**, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; **529, 604 y 700**, fracción **II**, inciso **b)** de la Ley Federal del Trabajo; y, **14** de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

II. La Vía.

De igual forma la vía elegida por la actora *********, es la correcta en términos de lo previsto por los artículos **870, 871 y 872** de la Ley Federal del Trabajo, en los que en el orden enunciado prevén:

“Artículo 870.- Las disposiciones de este capítulo rigen para el procedimiento ordinario y en lo que resulte aplicable a los procedimientos especiales. El procedimiento ordinario aplicará en



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”

“**Artículo 871.-** El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente.

En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

- a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;
- b) Ordenar la notificación al demandado;
- c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;
- d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;
- e) Dictar las providencias cautelares, y
- f) Las demás que el juez le ordene.

Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.”

“**Artículo 872.-** La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso que el demandante sea el trabajador y faltaren copias, ello no será causa para prevención, archivo, o desechamiento. El Tribunal deberá subsanar de oficio dicha falta.

A. La demanda deberá estar firmada y señalar lo siguiente:

- I.** El tribunal ante el cual se promueve la demanda;
- II.** El nombre y domicilio del actor; éste podrá solicitar que le sean notificados en el buzón electrónico que el Tribunal le asigne los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluyendo la sentencia que en el caso se emita;
- III.** El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece el artículo 712 de esta Ley; el trabajador podrá acompañar a su demanda cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio del demandado, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale su ubicación exacta;
- IV.** Las prestaciones que se reclamen;
- V.** Los hechos en los que funde sus peticiones;
- VI.** La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas, y
- VII.** En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.

B. A la demanda deberá anexarse lo siguiente:

- I.** La constancia expedida por el Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, según lo establezca expresamente esta Ley;
- II.** Los documentos que acrediten la personalidad de su representante conforme al artículo 692, fracción II, si la demanda se promueve a través de éste, y
- III.** Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo

fin. El ofrecimiento de las pruebas deberá cumplir con lo dispuesto en el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.”

De lo anterior se advierte que la pretensión de **reinstalación forzosa a la fuente de trabajo, puesto, categoría y jornada de trabajo, así como el pago y cumplimiento de las prestaciones que se reclaman en la presente demanda** se ventila en la vía **ordinaria laboral**, por tanto, al tener en cuenta que el estudio de la vía es un presupuesto procesal de estudio preferente, como se dijo, la vía elegida por el actor de acuerdo con las constancias que integran el expediente es la correcta.

Sirve de sustento al criterio que se sostiene la jurisprudencia de observancia obligatoria que determina:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2019322

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Décima Época

Materias(s): Común, Laboral

Tesis: VII.2o.T. J/43 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 63, Febrero de 2019, Tomo II, página 2428

Tipo: Jurisprudencia

PROCEDENCIA DE LA VÍA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES. AL SER UN PRESUPUESTO PROCESAL, EL TRIBUNAL DE TRABAJO DEBE ESTUDIARLA OFICIOSAMENTE ANTES DE ANALIZAR EL FONDO DEL ASUNTO, POR LO QUE ES INNECESARIO QUE LA DEMANDADA LA OPONGA COMO EXCEPCIÓN EN EL JUICIO DE ORIGEN PARA QUE INTRODUZCA ESE ARGUMENTO COMO CONCEPTO DE VIOLACIÓN EN EL AMPARO DIRECTO. De la tesis de jurisprudencia 1a./J. 25/2005, sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA." **se advierte que el estudio de la procedencia de la vía, al ser una cuestión de orden público, debe analizarse de oficio, porque la ley expresamente ordena el procedimiento en que deben tramitarse las controversias, sin permitir a las partes decidir al respecto, salvo las excepciones expresamente señaladas en la ley; en consecuencia, aunque exista un auto admisorio de la demanda y la vía propuesta, sin que la demandada la hubiere impugnado mediante el recurso correspondiente o por una excepción, ello no implica que la forma de sustanciar el procedimiento prevista por el legislador no deba tomarse en cuenta. De lo anterior, se concluye que el tribunal de trabajo debe estudiar de oficio dicho presupuesto, antes de avocarse al fondo del asunto, porque de otra manera se vulnerarían los derechos de legalidad y seguridad jurídica establecidos en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de ahí que es innecesario que la demandada haya opuesto la excepción de improcedencia de la vía en la contestación de la demanda en el juicio natural, para que pueda introducir ese argumento como concepto de violación en el amparo directo y deba estudiarse.”**

III. Legitimación.

Enseguida se pasa al estudio de la legitimación de las partes, por ser éste un presupuesto procesal necesario para la procedencia



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

de la acción, que se debe estudiar por el suscrito juzgador aún de oficio en cualquier etapa del procedimiento.

En efecto, los preceptos que estipula el artículo **689** de la Ley Federal del Trabajo, establecen en su orden:

Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Ahora bien la legitimación en la causa activa de la actora y la legitimación en la causa pasiva de la moral demandada, se encuentra debidamente acreditado en autos formados en la etapa escrita de **cuatro de abril de dos mil veintidós**, mediante cédula de emplazamiento de **siete de abril de dos mil veintidós**.

Dado lo anterior, mediante **acuerdo de cuatro de mayo de dos mil veintidós**, previa certificación secretarial, se tuvo en tiempo y forma a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, por conducto de su representante legal, dando contestación a la demanda entablada en su contra, por opuestas las defensas y excepciones y por enunciadas las pruebas que a su parte corresponden; ordenando que con el escrito de referencia se corriera traslado a la parte actora por el **plazo de ocho días** para que manifestará lo que a su derecho correspondiera, **apercibida** que en caso de no hacerlo así se le tendría por perdido el derecho que pudo haber hecho valer; contestando dentro de los plazos establecidos las réplicas y contrarréplicas.

IV. FIJACIÓN DE LA LITIS.

Al tratarse de un procedimiento **ordinario laboral**, en el que la acción principal se centra en la **reinstalación** forzosa a la fuente de trabajo, puesto, categoría y jornada de trabajo, así como **al pago y cumplimiento** de las demás **prestaciones reclamadas** con motivo del **despido injustificado**, además de las prestaciones consistentes en el pago de salarios vencidos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios, antigüedad efectiva de los periodos pre y postnatales, la vigencia del derecho por el estado físico de embarazo, el pago del salario íntegro y goce de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, pago y goce de los servicios de guardería infantil, la exhibición de las constancias que acrediten que se realizaron los pagos correspondientes al **IMSS**,

INFONAVIT y **AFORE**, el pago de los gastos de ejecución por el presente conflicto, el pago del intereses que se generen por incumplimiento de las prestaciones que se establezcan en la condena, a razón de quince meses, a razón del 2% mensual; y, el pago de 42 horas extras semanales trabajadas.

Precisándose que la demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al momento de realizar su contestación la demanda, la cual se acordó mediante **acuerdo de cuatro de mayo de dos mil veintidós**, reconoció **explícitamente la relación laboral**.

De igual forma, negó que se haya despedido a *********, de su fuente de empleo ni justificada ni injustificadamente, ni en la fecha que señala ni en ninguna otra, ni por la persona que indica ni por órdenes de cualquier otra que represente legalmente a la empresa.

Por cuanto a las **prestaciones** reclamadas, negó todas y cada uno de las prestaciones del escrito inicial de demanda, entablado en su contra, con excepción de las marcadas con los incisos **C)** y **D)** referentes al pago de los conceptos de **vacaciones, prima vacacional** y **aguinaldo**; manifestando que las mismas se encontraban a disposición de la parte actora.

Respecto al capítulo de hechos, la parte **demandada** manifestó como ser **cierto** que la hoy actora fue contratada en **la fecha** que menciona, siendo cierta la **categoría**, las funciones que realizaba, así como el horario que la actora tenía para realizar sus labores, resaltando el demandado que la actora no trabajaba más de cuarenta y ocho horas diarias, reconociendo únicamente el salario diario por la cantidad de **\$152.33 (CIENTO CINCUENTA Y DOS 33/100 M.N.)**, no así el bono semanal por concepto de meta de ventas.

Por lo que, el estudio que nos ocupa se constriñe a establecer la existencia de **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo** de la trabajadora *********, por parte de la patronal **Coppel, S.A de C.V.**, en su carácter de **patrón**; y, si se le adeudan las prestaciones que reclama; o bien, que la actora abandonó el trabajo y por consecuencia, el despido es inexistente. Sin soslayar que la actora pertenece a un grupo de situación de vulnerabilidad por razón de su estado de embarazo.

V.- ANALISIS DE LAS EXCEPCIONES PLANTEADAS POR



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

LA PARTE DEMANDADA.

A continuación se examinarán las excepciones propuestas por la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, por conducto de su apoderado legal:

a) La de **SINE ACTIONE AGIS**. Con la que refiere la parte demandada que el actor jamás ha sido despedido de su empleo como falsamente alude, por lo que las manifestaciones del mismo carecen de fundamento. Es de precisarse que se trata de la negativa simple del derecho ejercido, cuyo efecto jurídico en juicio solamente puede consistir en el que generalmente produce la negación de la demanda y el de obligar al operador a examinar todos los elementos constitutivos de la acción.

Por ende, la propuesta no es propiamente una excepción, por lo que **se desestima**; ya que la constatación de los extremos de la acción, a partir de las cargas procesales y el acreditamiento de los hechos, se efectuará en el examen de fondo de la presente resolución

Sirve de apoyo, la tesis jurisprudencial que se agrega a continuación:

Registro digital: 219050
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Octava Época
Materias(s): Común
Tesis: VI. 2o. J/203
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 54, Junio de 1992, página 62
Tipo: Jurisprudencia

SINE ACTIONE AGIS. La defensa de carencia de acción o sine actione agis, no constituye propiamente hablando una excepción, pues la excepción es una defensa que hace valer el demandado, para retardar el curso de la acción o para destruirla, y la alegación de que el actor carece de acción, no entra dentro de esa división. Sine actione agis no es otra cosa que la simple negación del derecho ejercitado, cuyo efecto jurídico, solamente puede consistir en el que generalmente produce la negación de la demanda, o sea, el de arrojar la carga de la prueba al actor, y el de obligar al juez a examinar todos los elementos constitutivos de la acción.

b) La de **OBSCURIDAD Y DEFECTO LEGAL DE LA DEMANDA**. Refiriendo la demandada que lo es por la forma vaga e imprecisa con la cual están narrados los hechos en el escrito inicial de demanda, al no precisar circunstancias de tiempo modo y lugar en las que supuestamente ocurrieron los hechos, lo que deja a su

representada en estado de indefensión al no darle oportunidad de controvertir adecuadamente los mismos.

Del estudio de la excepción de mérito, ésta **se estima improcedente**, tomando en consideración que de ninguna manera ocasiona un estado de indefensión al apoderado legal del demandado, tan es así que da contestación al respecto y ofrecen las pruebas que estima pertinentes para acreditar sus excepciones y defensas, demostrando entonces que entendió el contenido y alcance de la demanda entablada en su contra.

Sirve de sustento al criterio que en líneas antecede, lo establecido en la siguiente tesis de carácter orientador:

Registro digital: 218583

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Octava Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo X, Septiembre de 1992, página 312

Tipo: Aislada

OBSCURIDAD, EXCEPCION DE. REQUISITO DE LA. *Para que la excepción de obscuridad impida la procedencia del reclamo a que se dirige, es indispensable que ocasione a la parte que la alegue un estado de indefensión que no le permita oponer las defensas que al respecto pudiera tener, ya sea porque no se precisan determinadas circunstancias que necesariamente pueden influir en el derecho ejercido, o bien, porque el planteamiento se hace de tal manera que impide la comprensión de los hechos en que se sustenta la pretensión jurídica."*

c) La INEXISTENCIA DEL DESPIDO. Lo anterior, en virtud de que la moral demandada refiere que la actora laboró con normalidad hasta el **veinte de enero de dos mil veintidós**, sin que se volviese a presentar a trabajar, por lo cual alude resultar inexistente el supuesto despido justificado o injustificado del que se duele la actora *********,

Del estudio de la excepción de cuenta, ésta **se estima improcedente**, toda vez que si la trabajadora funda su demanda en el hecho esencial de que fue injustificadamente despedida y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, fue el mismo quien dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada,



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

se está en presencia de una contestación deficiente que impide al Juzgador realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda.

VI.- VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Este Tribunal para efectos de valorar las pruebas ofrecidas y desahogadas en el presente juicio, adopta el sistema de libre apreciación de pruebas, conforme lo dispone el artículo **841** de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior atiende a que la persona juzgadora no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, sino que cuenta con la facultad de dictar las sentencias a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, pero con la obligación de estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas.

Así mismo, tiene la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que apoya su decisión. En otras palabras, cuenta con la facultad de determinar el valor que merece cada medio de prueba, con la condición de que motive y funde su decisión conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

Razones por las cuales, se procede a realizar su valoración tanto en lo individual como en su conjunto, de manera adminiculada y relacionándolas con los hechos que son motivo de controversia, pues su análisis aislado de los hechos, de nada serviría, en atención a que se pretende que, a través del análisis de los medios de convicción, se emita una sentencia con argumentos sólidos y suficientes para dirimir la controversia cuyo estudio nos ocupa.

Al tratarse de un procedimiento **ordinario laboral**, primeramente de oficio este órgano jurisdiccional procede al estudio de la acción intentada por la parte actora, siguiendo los lineamientos establecidos por nuestro máximo órgano de control constitucional a través de la **jurisprudencia** de observancia obligatoria que determina:

*Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: 2008444
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Décima Época*

Materias(s): Laboral

Tesis: XXVII.3o. J/15 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, Febrero de 2015, Tomo III, página 2139

Tipo: Jurisprudencia

ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO. De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la **obligación de examinar la acción deducida en la demanda.** Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, **tratándose de prestaciones legales,** las Juntas deben: **1. Analizar el contenido de las normas jurídicas** que regulan las prestaciones; **2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas;** y, **3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos,** para lo cual tomarán en consideración si: **i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción;** **ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón,** derivada de la **sana crítica** y la **experiencia;** y, **iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados.** Asimismo, tratándose de **prestaciones extralegales,** como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la **existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado,** pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo." **Lo resaltado es propio.**

Del estudio de la demanda inicial presentada por *****, se desprende que la acción principal se centra en el **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo,** y como consecuencia la **reinstalación forzosa** a la fuente de trabajo, puesto, categoría y jornada de trabajo, así como **al pago y cumplimiento de las demás prestaciones reclamadas** con motivo del **despido injustificado por discriminación por embarazo,** y como consecuencia la **reinstalación forzosa,** además de las prestaciones consistentes en el pago de salarios vencidos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, días de descanso obligatorios, antigüedad efectiva de los periodos pre y postnatales, la vigencia del derecho por el estado físico de embarazo, el pago del salario íntegro y goce de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, pago y goce de los servicios de guardería infantil, la exhibición de las constancias que acrediten que se realizaron los pagos correspondientes al **IMSS, INFONAVIT y AFORE,** el pago de los gastos de ejecución por el presente conflicto, el pago del intereses que se generen por incumplimiento de las prestaciones que se establezcan en la condena, a razón de quince meses, a razón del 2% mensual; y, el pago de 42 horas extras semanales trabajadas.



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

A efecto de analizar la procedencia de la acción ejercitada por la actora ****, tomando en cuenta que se encuentra en una situación de desventaja ante su situación de embarazo, las pruebas ofertadas y admitidas en juicio, siendo las **confesionales** a cargo de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, la **confesional** para hechos propios y en razón de sus funciones a cargo de **** y ****; el **informe de autoridad** a cargo del **IMSS** y **Servicios de Salud del Estado de Morelos**; la **Inspección Ocular**, las **documentales públicas**, así como la **instrumental de actuaciones** y la **presuncional** en su doble aspecto **legal** y **humana**; en términos del artículo **804** de la Ley Federal del Trabajo; medios de prueba que resultan suficientes para acreditar la acción que pretende ejercitar la actora ****, consideración que encuentra sustento en las siguientes precisiones:

Con relación a la prueba **confesional** a cargo de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, llevaba a cabo el **doce de agosto de dos mil veintidós** dentro de la audiencia de juicio, se le concede valor probatorio pleno en términos de lo dispuesto por el artículo **786**, en relación con el **789**, de la Ley Federal del Trabajo; empero no le surte beneficio alguno, tomando en consideración que la parte actora no formulo posición alguna a la moral, no obstante que ésta se encontraba representada por su apoderado legal; consecuencia de lo anterior, no se acreditó el **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo** del cual se duele la actora ****.

Sin que obste a lo anterior, que la **parte actora** ofertó la **confesional** para hechos propios de mérito en el sentido de que **** y ****, quienes respectivamente a dicho de la **actora** ostentan el cargo de Gerente de tienda (fuente laboral) y Gerente de AFORE Coppel; personas a las cuales les adjudica el **despido injustificado por discriminación en situación embarazo**, de que se duele.

Quienes el **doce de agosto de dos mil veintidós**, omitieron comparecer a la audiencia de juicio, no obstante encontrarse debidamente notificados y como consecuencia fueron declarados confesos fictamente de las posiciones calificadas de legales, siguientes:

Confesional para hechos propios y en razón de sus funciones de *****:

7. “Que es cierto como lo es que con fecha 14 de febrero de 2022 a las 10 horas am en la entrada de la fuente de trabajo ubicada en ***** , el C. ***** despidió injustificadamente a mi representada.”

8. “Qué es cierto como lo es que las manifestaciones que realizó ***** en la fecha antes indicada fue no puedes pasar por órdenes de los representados de la empresa, estas despedida.”

9. “Qué es cierto como lo es que en el momento del despido injustificado usted sabía que mi representada estaba en gestación o periodo de embarazo.”

10.” Qué es cierto como lo es que mi representada fue discriminada por condición de salud y por embarazo.”

Prueba de hechos propios en razón de sus funciones a cargo de *****.

1. “Qué es cierto como lo es que en el momento del despido injustificado de mi representada la misma estaba embarazada o en periodo de gestación.”

2. “Qué es cierto como lo es que mi representada fue discriminada por condición de salud y embarazo.”

Por lo tanto se le concede valor probatorio pleno en términos de lo dispuesto por el artículo **786**, en relación con el **789**, de la Ley Federal del Trabajo; y con eficacia probatoria para acreditar el **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, del que se duele la actora *****.

Discriminación directa conforme a los artículos **123**, apartado **A**, fracciones **V** y **XV**, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; **132**, fracción **XXVII**, **164**, **165**, **166**, **170** y **171** de la Ley Federal del Trabajo; entre las medidas de **protección** a las **madres trabajadoras** está el derecho a conservar su trabajo; incluso dispone un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo **170**, fracción **VI**); lo que armoniza con el artículo **10**, numeral **2**, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto", así como



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto.

Así mismo los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las **trabajadoras embarazadas** o en situación de maternidad gozan de **especial protección** generando una **estabilidad laboral** de mayor intensidad.

Aunado a que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador.

Además, las normas claves para reconocer expresamente la plena eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el plano de las relaciones laborales, son los artículos 2o., 3o., 56 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales consagran el derecho a la no discriminación en el empleo, y se encuentran en consonancia con el compromiso internacional adquirido por el Estado Mexicano al suscribir el Convenio Internacional del Trabajo No. 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.

De lo cual se advierte la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y oportunidades entre mujeres y varones.

La anterior consideración encuentra sustento con las tesis jurisprudenciales que se citan a continuación:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **2024316**
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: II.2o.T.21 L (11a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 11, Marzo de 2022, Tomo IV, página 3324
Tipo: **Aislada**

DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA. DEBE JUZGARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO CUANDO SE SOLICITA UNA PROVIDENCIA CAUTELAR, POR LO QUE ADEMÁS DE PREVENIRLA, DEBEN DESAHOGARSE PRUEBAS DE OFICIO PARA VISIBILIZAR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO (LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE A PARTIR DEL 2 DE MAYO DE 2019).

Hechos: La actora **solicitó la reinstalación en su empleo**, derivado del **despido injustificado** del que dijo haber sido objeto, ocurrido mientras se **encontraba embarazada**. Adicionalmente requirió, como providencia cautelar, que no se le diera de baja ante el instituto de seguridad social en el que se encontraba afiliada; sin embargo, omitió anexar a la demanda laboral elemento alguno en virtud del cual se visibilizara el referido estado de gravidez. Posteriormente, el secretario instructor omitió pronunciarse sobre dicha providencia y ordenó el archivo del asunto.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que debe juzgarse con perspectiva de género cuando una trabajadora solicita una providencia cautelar relacionada con su embarazo, por lo que, además de la prevención que establece la ley, deben desahogarse de oficio las pruebas necesarias para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género.

Justificación: Debe **juzgarse con perspectiva de género cuando una trabajadora refiere que fue despedida mientras se encontraba embarazada**; por tanto, si solicita una providencia cautelar, pero omite aportar elemento alguno relacionado con dicho estado de gravidez, el secretario instructor deberá prevenirla por el término de tres días, conforme a los artículos 871 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que allegue al juicio los elementos que tenga a su alcance, relacionados con la providencia cautelar que demandó con motivo de su embarazo, sin perjuicio de que de oficio ordene el desahogo de las pruebas y la práctica de las diligencias que se estimen pertinentes para visibilizar la situación de vulnerabilidad o discriminación por razón de género, pues ello es propio de las facultades para mejor proveer con que cuenta la autoridad responsable, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en condiciones de igualdad y de conformidad con lo previsto en el artículo 782 de la ley laboral, máxime que de acuerdo con lo establecido en el artículo 873 de dicha ley, no se reciben en juicio pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo que versen sobre hechos supervenientes. Por tanto, aunado a la providencia cautelar solicitada, tal aspecto es trascendente, en virtud de que se traduce en un punto que pudiera incidir en la tramitación y resolución del juicio, pues si se comprueba la situación de vulnerabilidad de la trabajadora, entonces deberá continuarse con el procedimiento aplicando la metodología para juzgar con perspectiva de género.”

Lo resaltado es propio.

“Suprema Corte de Justicia de la Nación.
Registro digital: **184931**
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Novena Época
Materias(s): Laboral
Tesis: IV.3o.T.122 L



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVII, Febrero de 2003, página 1033

Tipo: **Aislada**

CONFESIÓN. SURTE EFECTOS SÓLO EN LO QUE PERJUDICA, NO EN LO QUE BENEFICIA.

*No es lógico ni jurídico establecer que la prueba confesional ofrecida por la parte actora, en la que se **declaró fictamente** confesos a los absolventes dada su incomparecencia, carezca de valor probatorio bajo el argumento de que se encuentra en contradicción con diversa prueba confesional ofrecida por el demandado a cargo del actor, en la que haya contestado "no es cierto" a las posiciones formuladas, pues la confesión entendida como el reconocimiento que se hace de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas, implica que sólo **surte efectos en lo que perjudica** y no en lo que beneficia." Lo resaltado es propio.*

“Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: **163762**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: IV.3o.T. J/87

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXII, Septiembre de 2010, página 1122

Tipo: **Jurisprudencia**

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. TIPOS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS DIFERENCIAS. *Tratándose de la **prueba confesional en el procedimiento laboral**, el legislador previó en la Ley Federal del Trabajo **dos tipos**; el primero se contiene en el artículo 786, que establece que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para absolver posiciones, y respecto de personas morales su desahogo debe verificarse por conducto de su representante legal; por lo que la materia de dicha probanza podrá referirse a todos los hechos controvertidos que constituyen la litis, sin limitación alguna; y el segundo, se prevé en el numeral **787**, que señala que también podrá citarse a **absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos; lo que significa que la materia de la confesional se referirá a los hechos que originaron el conflicto, siempre y cuando les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación**, o bien, que por razones de sus atribuciones deban ser de su conocimiento. De donde se concluye que la diferencia entre dichas pruebas radica en que en la primera no existe limitación sobre su materia, pues tanto el absolvente físico como el representante legal de la persona moral pueden ser examinados en relación con todos los hechos controvertidos, ya sea que traten sobre condiciones laborales (puesto, salario, jornada, prestaciones accesorias, legales y contractuales u otras), o sobre hechos que dieron origen al conflicto (despido, rescisión u otros); en cambio, en la segunda, las personas que realicen actividades de dirección y administración podrán ser examinadas en cuanto a los hechos, pero únicamente respecto de los que originaron el conflicto, y se les hayan atribuido como propios en la demanda o contestación, o que por razón de sus funciones les deban ser conocidos." Lo resaltado es propio.*

“Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: **181595**

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 60/2004

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, Mayo de 2004, página 525

Tipo: **Jurisprudencia**

CONFESIÓN FICTA A CARGO DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES O PERSONAS QUE POR SUS FUNCIONES DEBAN CONOCER DEL DESPIDO. CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE SE REALIZÓ SEAN CONTRADICHAS, DEBEN SER OBJETO DE LAS POSICIONES QUE SE ARTICULEN. El artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo prevé que las partes podrán solicitar se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes o personas que por sus funciones deban conocer los hechos que se les imputan, cuando éstos les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, debiéndose tomar en consideración que las posiciones articuladas y su absolución no deben apreciarse al margen de los hechos controvertidos, porque se entiende que la parte que absuelve ya está al tanto de los escritos que integran la litis y, por ende, para que las posiciones articuladas por el trabajador, a fin de demostrar el despido, tengan valor probatorio, no necesariamente deben expresar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se realizó, si estas particularidades ya constan en la demanda o en la contestación y sobre ellas no existe duda. No obstante lo anterior, cuando se trata de una confesión ficta, las citadas circunstancias deben ser objeto de las posiciones para el mencionado efecto, cuando estando precisadas en la demanda o contestación sean contradichas, pues entonces la confesional abarcaría, además del despido, las circunstancias en que se realizó; con la salvedad de que la prueba sólo puede valorarse hasta el laudo y tendrá pleno valor probatorio si no está en contradicción con alguna otra prueba fehaciente.” **Lo resaltado es propio.**

Tocante a la **testimonial** a cargo de ***** , ***** y ***** , de igual manera no le surte beneficio alguno para acreditar la procedencia de las pretensiones reclamadas ya que dentro de la audiencia de juicio de **doce de agosto de dos mil veintidós**, se decretó la deserción de la misma; luego entonces, tal medio de prueba no le sirve para acreditar la procedencia de la acción ejercitada por la parte actora ***** , contra la moral **Coppel, S.A de C.V.**

Encuentra sustento la anterior consideración en la tesis jurisprudencial siguiente:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **193616**
Instancia: Segunda Sala
Novena Época
Materias(s): Laboral
Tesis: 2a/J. 79/99
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Julio de 1999, página 252
Tipo: **Jurisprudencia**

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. INCOMPARECENCIA DE LOS TESTIGOS CITADOS A SOLICITUD DEL OFERENTE, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO ES INCORRECTO. LA JUNTA, APRECIANDO CADA CASO PUEDE, DE MANERA FUNDADA Y MOTIVADA, DECLARAR DE PLANO LA DESERCIÓN DE LA PRUEBA O REQUERIR AL OFERENTE PARA QUE PROPORCIONE EL DOMICILIO CORRECTO. La interpretación sistemática que implica la armónica relación de los artículos 686, 771, 776, 778, 779, 780, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las Juntas tienen facultades que les permiten remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal y culminación de los procesos, dentro de las cuales pueden, de manera fundada y motivada, declarar la deserción de la prueba en cuestión, si estiman que la cita frustrada de los testigos se debió a una conducta procesal inadecuada del oferente, cuyo objetivo fue retrasar o paralizar el procedimiento. Dicha facultad, correcta en



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

términos generales, debe ejercitarse respetando los principios que rigen al juicio laboral, ya que su empleo de manera indiscriminada podría llevar a incongruencias. En ese contexto, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y a las máximas de la experiencia, la Junta podrá, atendiendo a las circunstancias del caso particular, dar vista al oferente con el resultado de las notificaciones relativas y, dependiendo de lo que éste manifieste, de estimar que subsiste el interés legítimo en su desahogo y que no se trata de retardar el procedimiento, se proveerá a la citación de los testigos nuevamente, permitiéndole al interesado corregir un error que no le fue atribuible.” Lo resaltado es propio.

Respecto a las pruebas de informe de autoridad a cargo de **Servicios de Salud Morelos e Instituto Mexicano del Seguro Social**, que mediante oficios **SSM/DG/5376/2022/FFM, y 180109614500/1704/J.L.**, ofrecidos por la parte actora, no le sirven para acreditar la procedencia de sus reclamos a la moral **Coppel, S.A de C.V.**, lo anterior al advertir que de los informes antes descritos solo consta el expediente médico de *********, empero no la causa generadora del **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo**, del cual se duele por parte de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**

En lo concerniente a la prueba de **inspección ocular** llevada a cabo el **siete de julio de dos mil veintidós**, dentro de los autos que integran el presente juicio, se puede apreciar que la misma fue ordenada para el desahogo de los puntos **C, E, F, H, I y J**, y que en términos de lo dispuesto por el artículo **828** de la Ley Federal del Trabajo establece que admitida que fue la prueba de inspección ocular este Tribunal Laboral señaló día, hora y lugar para su desahogo; para que exhibieran los documentos y objetos que obran en poder de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, a quien se le **apercibió** que en caso de no exhibirlos, se tendrían por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Ahora bien, en el caso concreto la redacción del artículo impone como única obligación de este Tribunal Laboral el deber de apercibir a la parte obligada a exhibir los documentos materia de la inspección, que en el caso que no ocupa ocurrió; y, que en caso de no hacerlo se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar.

Prueba que merece valor probatorio conforme a los preceptos **836, 840**, fracción **IV** y **841** de la legislación citada, empero sin eficacia probatoria para acreditar el **despido injustificado** por

discriminación en situación de embarazo, del que dice haber sido objeto la actora *****, por encontrarse en estado de gravidez.

Lo anterior es de considerarse así, pues derivado del resultado objetivo de su desahogo en relación con los otros medios de convicción ofrecidos; en esa tesitura, tanto el análisis como la valoración de la **inspección ocular**, ésta se encuentra relacionada con otros medios de prueba para que exista un pronunciamiento previo sobre la consecuencia que éste produce de tener por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse por la oferente.

Luego entonces puede concluirse de lo anterior que la citada probanza de igual manera resulta de beneficio para acreditar la procedencia de su acción respecto al **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo**, sostenido por la actora *****.

Por cuanto a la **instrumental de actuaciones**, se desahoga por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos **776**, fracción **VII**, **835** y **836** de la Ley Federal del Trabajo; prueba que adquiere valor en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

La **presuncional**, en su doble aspecto **legal** y **humana**; respecto a la **presunción legal**, se le concede valor probatorio dado que la misma está regulada por disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo, no estableciéndose alguna presunción legal absoluta.

Por su parte la **presunción humana**, se le ha ubicado como prueba indiciaria al tratarse de un razonamiento en el que es posible pasar de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es; es decir, el órgano judicial podrá pasar de un hecho a otro, si entre ambos existe un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano.

Se procede a la apreciación de los hechos en conciencia acorde a las cargas probatorias establecidas para determinar la existencia del **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo**; y, como consecuencia de ello la **reinstalación forzosa** y las prestaciones accesorias reclamadas; en



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

consecuencia la procedencia o improcedencia de la acción intentada en contra de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**

Partiendo de la premisa que toda mujer tiene derecho a una vida libre de discriminación de violencia y se traduce en la obligación de toda autoridad de actuar con perspectiva de género, lo cual pretende combatir argumentos estereotipados e indiferentes para el pleno y efectivo ejercicio del derecho a la igualdad.

Luego de la existencia del principio de prueba, acreditar la inexistencia de la no discriminación o las razones por la que no se actualiza.

Para lo cual se aborda en primer término el estudio respecto al el **despido injustificado** por **discriminación por embarazo**, que aduce la trabajadora *****, analizando el material probatorio ofertado y desahogado en autos adminiculados con la demanda inicial y la contestación de ésta por parte de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, en el presente juicio laboral; se tiene por acreditado fehacientemente que la trabajadora sufrió **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, al no haber desvirtuado mediante los medios de prueba aportados en juicio por parte de la demandada moral citada en líneas precedentes, así como de sus representantes ***** Gerente de Tienda y ***** Gerente de AFORE Coppel.

B) PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA

1. La **Confesional** a cargo de la parte actora *****; desahogada en sus términos en la audiencia de juicio al tenor de las preguntas y posiciones formuladas por la parte demandada a través de su apoderado legal; de las que **no** se desprendió algún hecho de convicción respecto a establecer que la trabajadora abandonó la fuente de empleo, hecho con el cual trato de justificar la moral demandada que la actora dejó de laborar para ella.

2. La **Testimonial** a cargo de ***** , ***** y *****; medio de prueba del que, en la pluricitada audiencia de juicio, se **desistió** de su desahogo la parte demandada a su más entero perjuicio; teniéndola por desistida en términos de los artículos **813**,

817, 818 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

3. La Instrumental de Actuaciones, se desahoga por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos **776**, fracción **VII**, **835** y **836** de la Ley Federal del Trabajo, prueba que adquiere valor probatorio pleno en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

4. La Presuncional, en su doble aspecto **legal** y **humana**, respecto a la presunción legal, se le concede al valor de indicio, dado que la misma está regulada por disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo, no estableciéndose alguna presunción legal absoluta.

Por su parte la presunción humana se le ha ubicado como prueba indiciaria al tratarse de un razonamiento en el que es posible pasar de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es; es decir, el órgano judicial podrá pasar de un hecho a otro, si entre ambos existe un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano.

VII: ESTUDIO DE LA CONTROVERSIA Y CONCLUSIONES.

En la controversia que nos ocupa la carga de la prueba encuentra su sustento en los principios generales de derecho; quedando planteada la Litis; por cuanto al **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, que aduce la parte trabajadora haber sufrido, le corresponde a la demandada acreditar el abandono de la fuente de trabajo que dice realizó la trabajadora, norma lo anterior la siguiente jurisprudencia de observancia obligatoria:

Registro digital: 200634

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 9/96

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo III, Marzo de 1996, página 522

Tipo: Jurisprudencia

DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCION.

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

*atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que **corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido**, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo. **Lo resaltado es propio.***

Por lo anteriormente expuesto, atento a los principios de realidad y congruencia, se procede a la apreciación de los hechos en conciencia acorde a las cargas probatorias establecidas para determinar la existencia del **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo** y las prestaciones accesorias reclamadas; en consecuencia la procedencia o improcedencia de la acción intentada en contra de la moral **Coppel, S.A de C.V.**

Realizándose la precisión que por escrito registrado en la Oficialía de Partes de este Tribunal con cuenta **000195**, al cual recayó **acuerdo de cuatro de mayo de dos mil veintidós**, mediante el cual se tuvo a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, por conducto de sus apoderados legales, maestros en derecho *********, ********* y *********, dando **contestación** a la demanda incoada en su contra, reconociendo y ostentándose como único patrón de la relación laboral aludida y acreditando tanto su dicho como su personalidad en términos del instrumento notarial **6,948** pasado ante la fe del licenciado *********, en su carácter de notario público ciento noventa y nueve de Culiacán, Sinaloa, México.

Para lo cual se aborda en primer término el estudio respecto al **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, que aduce la parte actora *********; atento a lo anterior, se tiene que en el caso concreto la demandada señaló que contrario a lo afirmado por la accionante, el **veinte de enero de dos mil veintidós**, laboró con normalidad y posteriormente de manera voluntaria dejó de presentarse a laborar, por lo que en este contexto,

resulta necesario precisar que le corresponde a la demandada desvirtuar el despido que alega la parte actora; es decir, demostrar su inexistencia; lo anterior conforme a lo establecido en el artículo **784** fracciones **IV** y **V** de la Ley Federal del Trabajo, que refiere que el patrón tiene la carga de la prueba referente a demostrar la causa de rescisión o terminación de la relación de trabajo, cuando existe controversia sobre ello.

Ahora bien, la demandada en el caso concreto no desvirtuó el referido **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, que le atribuye la trabajadora; ya que la **confesional** a cargo de la trabajadora *********, no le depara algún tipo de beneficio a la parte demandada; esto, porque la confesional es un medio de prueba reconocido en el artículo **776** fracción **I** de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en el reconocimiento que se hace de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas que sólo surte efectos en lo que perjudica y no en lo que beneficia, sin que de su dicho se haya apreciado manifestación alguna que perjudicara o contraviniera lo referido por la misma en su escrito inicial de demanda relativo a las acciones intentadas.

De lo anterior se destaca en lo que se relaciona con el **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, que la actora sostiene de forma clara y contundente que el **catorce de febrero de dos mil veintidós**, aproximadamente a las **diez horas** fue despedida; de ahí que las respuestas dadas a las posiciones que le fueron formuladas por el apoderado legal de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, no contienen aseveraciones que pudieran beneficiar a los intereses de la parte demandada y perjudicar a la absolvente, por lo que se reitera **no** aporta beneficio para desvirtuar el hecho del despido.

Respecto a la instrumental de actuaciones obrantes en autos, corre agregado en autos el escrito **000475** signado por el M. en D. *********, en su carácter de apoderado legal de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al cual adjunto recibos originales de pago de sueldo a favor de la trabajadora *********, correspondientes a diversos periodos, siendo importante resaltar que el **último pago** por concepto de **sueldo** fue el comprendido del **uno al quince de febrero de dos mil veintidós**; medio de prueba con valor probatorio en términos de lo dispuesto por el artículo **776**, fracción **VII**, **835** y **836** de la Ley Federal del Trabajo; prueba que adquiere valor en términos de las



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

consideraciones de hecho y derecho antes descritas y con las cuales se acredita que el **último pago** que recibió la trabajadora *****, fue precisamente en la fecha descrita precedentemente.

Con lo anterior es dable concluir que la actora *****, laboró para la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, hasta el **quince de febrero de dos mil veintidós**.

Aunado a esto, el resto de las probanzas ofrecidas y desahogadas por la demandada, no aportaron beneficio, puesto que no demuestran la inexistencia del **despido injustificado por discriminación por embarazo**, del que se duele la parte actora, sin que exista presunción legal ni humana que le favorezca en este sentido.

Máxime que a la trabajadora *****, le asiste la **presunción legal** derivada del artículo **47** de la Ley Federal del Trabajo, que establece de manera categórica que la falta de aviso de rescisión presumirá la separación no justificada; supuesto que se actualiza en la especie, pues se debe considerar que la propia legislación concede el beneficio al trabajador de presumir que quien dispone de más elementos para comprobar sobre los aspectos previstos por los numerales **784** y **804** de la Ley Federal del Trabajo; como lo es la terminación de la relación laboral, es el patrón. Por lo que éste debe contribuir al conocimiento de la verdad con la exhibición de las pruebas en los supuestos descritos en dichos artículos y de lo contrario se genera una presunción.

En consecuencia, analizando el material probatorio ofertado y desahogado en autos adminiculados con la demanda inicial y su correspondiente contestación así como con la réplica y contrarréplica realizadas en el presente juicio laboral, se tiene por **acreditado** fehacientemente por parte de la trabajadora *****, sufrió el **despido injustificado por discriminación en situación de embarazo**, el **catorce de febrero de dos mil veintidós**, no acreditando defensa o excepción alguna por parte de la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**

Por lo anteriormente expuesto, atento a los principios de realidad y congruencia, se procede a la apreciación de los hechos en

conciencia acorde a las cargas probatorias establecidas para determinar la **existencia** del **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo** y las prestaciones accesorias reclamadas; en consecuencia la procedencia de la acción intentada en contra de la moral **Coppel, S.A de C.V.**

De lo anterior, se determina condenar a la demandada moral **Coppel, S.A de C.V.**, a la **reinstalación** en el trabajo que venía desempeñando la trabajadora *****; lo anterior de conformidad con lo previsto en los artículos **776** y **841** de la Ley Federal del Trabajo.

Dado lo anterior, en términos de lo dispuesto por el artículo **994**, fracción **VI**, de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

“Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

...

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

Lo resaltado es propio.

Consecuentemente se condena a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al pago de la medida de apremio consistente en **multa** equivalente a **250** Unidades de Medida y Actualización, a favor del Fondo Auxiliar para la Administración de Justicia del Poder Judicial; por la violación al derecho fundamental de no discriminación al haber realizado **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, contra de la trabajadora *****.

Atendiendo a las manifestaciones realizadas en el escrito inicial de demanda en correlación con el análisis integral del material probatorio desahogado en autos, se desprende que la actora ***** , percibía un **salario quincenal** de **\$2,285 (DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS 00/100 M.N.)**, los que divididos entre **15 (quince)** como los **días naturales** que tiene la quincena, da como resultado que la trabajador percibía un **salario diario** de **\$152.33 (CIENTO CINCUENTA Y DOS PESOS 33/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético.

Por cuanto al pago de **salarios caídos**, atendiendo al material probatorio desahogado en autos, del que se desprende que ha sido



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

encontrada responsable la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, de despedir injustificadamente a *****, comprendidos entre la **fecha del despido** que aconteció el **catorce de febrero de dos mil veintidós**, a la **presente data** en que se resuelve la controversia, mediando entre ellas **205 (doscientos cinco) días de salarios caídos**; por lo que se le condena a la moral demandada para que efectúe a favor de la actora el pago de **salarios caídos** por la cantidad de **\$31,227.65 (TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS VEINTISIETE PESOS 65/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético; de conformidad con lo previsto en los artículos **776** y **841** de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto a las prestaciones consistentes en **aguinaldo**, **vacaciones** y **prima vacacional**, toda vez que la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, no acreditó su pago, es dable condenar y cuantificar su pago, las que serán cuantificadas tomando en consideración lo determinado por el artículo **76** de la Ley Federal del Trabajo, tomando en consideración la fecha de ingreso de la actora a la fuente de trabajo que lo fue el **catorce de agosto de dos mil veinte**, a la **presente data** en que se resuelve la presente controversia, mediando entre ellas **dos años de antigüedad**.

En consecuencia, por cuanto a las **vacaciones** se cuantifica a razón de **ocho días** por los **dos años de antigüedad**, del trabajador dando la cantidad de **\$1,218.64 (UN MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 64/100 M.N.)**, salvo error u omisión de carácter aritmético.

Por cuanto al **aguinaldo**, se cuantifica por la cantidad de **\$2,284.95 (DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 95/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético; por cuanto a las **vacaciones** se cuantifica por la cantidad de **\$1,218.64 (UN MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 64/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético; y, por cuanto a la **prima vacacional** se cuantifica por la cantidad de **\$ 304.66 (TRESCIENTOS CUATRO PESOS 66/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético.

Por cuanto al **pago** de los **días de descanso obligatorio**, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, contemplados en los artículos **74** y **75** de la Ley Federal del Trabajo; dígasele que del material probatorio desahogado en los autos del expediente que se

resuelve **no** se desprende que los mismos hayan sido debidamente probados; por lo que se **absuelve** de su **pago** a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**; lo anterior de conformidad con lo previsto en los artículos **776** y **841** de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto al reconocimiento de la **antigüedad efectiva de los periodos pre y postnatales**, se le dejan salvo los derechos de la parte actora *********, para que los haga valer en la etapa de ejecución de sentencia; sirve de apoyo a lo anterior el siguiente criterio de carácter orientador:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: 2024852
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: XXXII.3 L (11a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Junio de 2022, Tomo VII, página 6339
Tipo: Aislada

PAGO DE GASTOS MÉDICOS PRENATALES, DE PARTO Y POSTPARTO. SI AL PRESENTAR LA DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO CON MOTIVO DE SU EMBARAZO LA TRABAJADORA DE CONFIANZA ESTABA IMPOSIBILITADA MATERIALMENTE PARA PRECISAR LOS HECHOS EN QUE PUEDA FUNDAR LA PRETENSIÓN RELATIVA, CONFORME AL MÉTODO DE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SU DEMOSTRACIÓN DEBE RESERVARSE PARA LA ETAPA DE EJECUCIÓN DEL LAUDO (LEGISLACIÓN LABORAL BUROCRÁTICA DEL ESTADO DE COLIMA).

Hechos: Una trabajadora de confianza al servicio de un Ayuntamiento del Estado de Colima promovió juicio laboral en el que adujo que fue despedida con motivo de su embarazo y, entre otras prestaciones, reclamó el pago de los gastos médicos prenatales, de parto y postparto.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando una trabajadora de confianza es despedida injustificadamente por un acto discriminatorio con motivo de su embarazo, ante la imposibilidad material en que se encuentra para precisar los hechos en que pueda fundar su pretensión en juicio a la fecha de presentación de la demanda, sobre el pago de los gastos médicos antes, durante y después de su embarazo, bajo una metodología de perspectiva de género, esa prestación debe reservarse para que sea precisada y demostrada en la etapa de ejecución del laudo.

Justificación: Ello es así, ya que conforme al último párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe prohibición de actos de discriminación por razón de sexo cometidos por el patrón en perjuicio de la trabajadora; asimismo, la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con la obligación de juzgar con perspectiva de género, establece que el Estado debe adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer trabajadora y que, cuando se encuentre acreditado un cese ilegal y un acto discriminatorio contra una trabajadora embarazada, debe juzgarse con base en dicha metodología, a fin de lograr una reparación integral a favor de la trabajadora que sufrió un acto discriminatorio, como es el pago de gastos médicos erogados antes, durante y después del parto, cuya precisión de los hechos y su demostración debe reservarse para la etapa de ejecución del laudo, conforme a los artículos 143 y 171 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

de Colima, pues el primero establece que en la demanda deben precisarse concretamente los puntos petitorios, y el segundo refiere que la acción de la trabajadora para solicitar la indemnización prescribe en el plazo de 60 días, contados a partir de que le es notificado el cese, por lo que es evidente que a la fecha de presentación de la demanda laboral, la trabajadora estaba imposibilitada para precisar hechos de un periodo que estaba transcurriendo (gestación) y los futuros que versan sobre los referidos gastos médicos.”

Aunado a lo anterior la parte actora podrá acreditar los daños y perjuicios ocasionados aplicando un pago de daño material o inmaterial, con lo cual se reparara la violación al derecho humano que sufrió, mediante incidente de liquidación.

Se absuelve a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, de las prestaciones reclamadas en los incisos **G, H, I y L**, debido a que son prestaciones que constituyen hechos de realización futura e incierta, que hacen inverosímil su reclamo, además de considerarlos seria imponer una condena **AD CAUTELAM**, lo cual no está previsto en la legislación laboral; dejándose a salvo los derechos de la actora para que en su momento los haga valer en su caso en la vía y forma que a su derecho corresponda.

Por cuanto a la solicitud de la actora *********, realizada en el capítulo de prestaciones, identificada bajo el inciso **J**), respecto a que le haya sido cubierta la obligación de seguridad social a su favor; se le ordena haga entrega a la trabajadora *********, las constancias respecto a las aportaciones efectuadas al **Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.), INFONAVIT y AFORE**, o de las Instituciones correspondientes en su equivalente.

Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis de carácter orientador, que determina:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **2006320**
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Décima Época
Materias(s): Constitucional, Laboral
Tesis: XII.2o.3 L (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 5, Abril de 2014, Tomo II, página 1660
Tipo: Aislada

SALDOS DE LA SUBCUENTA DE VIVIENDA E INSCRIPCIÓN AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SON PRESTACIONES INMERSAS EN EL DERECHO HUMANO DE SEGURIDAD SOCIAL, CUYO EJERCICIO ES IMPRESCRIPTIBLE.
Si el actor reclamó la regularización de los pagos de las aportaciones a su subcuenta de vivienda e inscripción al seguro social por todo el

tiempo que duró la relación laboral, contra ello no opera la prescripción, no obstante que ya hubiese obtenido su jubilación por cesantía, pues por tratarse de prestaciones de seguridad social, constituyen un derecho humano cuyo ejercicio es imprescriptible. Lo anterior es así, porque conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con dicha Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Esos derechos son universales, inalienables, irrenunciables, imprescriptibles e indivisibles; su origen no es el Estado o las leyes, decretos o títulos, sino la propia naturaleza o dignidad de la persona humana; por lo que, al ser inherentes a ésta, una vez reconocida formalmente su vigencia no caduca, aun superadas las situaciones coyunturales que llevaron a reivindicarlo, ni se pierden con el transcurso del tiempo. Luego, si la seguridad social, conforme al artículo 123, apartado B, fracción XI, de la propia Carta Magna es un derecho humano cuyo surgimiento se ubica en los denominados de segunda generación, que tutela el derecho a la vivienda y al disfrute de las prestaciones de seguridad social que, entre otras instituciones, otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social; entonces, poseen los atributos que caracterizan a los derechos humanos; entre otros, la imprescriptibilidad, esto es, que su goce y disfrute no se pierden con el transcurso del tiempo, sino que la persona los conserva durante toda su existencia, aun cuando ya no exista relación laboral. Así se corrobora de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 3/2011, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, febrero de 2011, página 1082, de rubro: "SEGURO SOCIAL. PROCEDE LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA DE UN TRABAJADOR AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, AUN CUANDO YA NO EXISTA EL NEXO LABORAL CON EL PATRÓN DEMANDADO.", pues en ésta se estableció la obligación de las Juntas de **condenar al patrón a que inscriba al trabajador al régimen obligatorio del seguro social y entere las cuotas correspondientes por el tiempo que duró la relación de trabajo, debido a que, si el acto jurídico que condiciona el derecho a la seguridad social es la existencia de una relación de trabajo, una vez acreditada ésta, se hacen exigibles al patrón las obligaciones previstas en el artículo 15, fracciones I y III, de la Ley del Seguro Social (19, fracciones I y III, de la derogada).** Congruente con lo anterior, la Ley del Seguro Social, en el capítulo III, denominado "De la caducidad y prescripción", del título quinto, no estableció la procedencia de estas figuras procesales respecto del derecho del trabajador o sus beneficiarios a que las cuotas de seguridad social sean pagadas o regularizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Razones por las cuales ante la claridad y especificidad del orden jurídico aplicable, no existe justificación para obrar en sentido adverso.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEGUNDO"

Lo resaltado es propio.

Se absuelve a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, del pago de los **gastos de ejecución**, que se sucedan una vez dictada resolución de condena; debido a que es una prestación que constituye hechos de realización futura e incierta, lo que la hace inverosímil su reclamo, además de considerarla sería imponer una condena **AD CAUTELAM**, lo cual no está previsto en la legislación laboral; dejando a salvo los derechos del actor para que los haga valer en su caso en la vía y forma que a su derecho corresponda.

Por cuanto a la **jornada laboral**, se toma en consideración que la actora refiere haberla realizado los días **lunes, miércoles y jueves**



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

en un **horario** comprendido de 10:00 A.M. a las 04:00 P.M; los días martes de 06 A:M a 02:00 P.M, así como una jornada laboral nocturna una vez al año por temporada de inventario general: de 07:00 P.M a las 08:00 A.M de viernes a viernes en el periodo comprendido del 7 al 14 de enero del 2022; correspondiéndole acreditar la procedencia de su pretensión, respecto a **establecer el tiempo extraordinario laborado**, sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis de carácter orientador, que a la letra estipula:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **2009805**
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Décima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: XVI.2o.T.3 L (10a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 21, Agosto de 2015, Tomo III, página 2184
Tipo: **Aislada**

HORAS EXTRAS. DIVISIÓN DE LA CARGA PROBATORIA RESPECTO DE SU RECLAMO, CONFORME AL ARTÍCULO 784, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012.

Respecto del reclamo de tiempo extraordinario debe atenderse a lo establecido en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, según sea antes o después de su reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en vigor al día siguiente. En este sentido, tratándose de un reclamo basado en la disposición reformada, en la división de las cargas probatorias, en cuanto al patrón, pueden darse, básicamente, los siguientes supuestos: 1. Que acredite fehacientemente que la jornada fue sólo la ordinaria. Hipótesis en la que se destruirá cualquier reclamo por tiempo extraordinario; 2. Que acredite que la jornada extraordinaria no llegó a más de 9 horas a la semana. Caso en el cual, provocará la improcedencia del reclamo superior a ese tiempo extraordinario; 3. Que no acredite que no rebasen las 9 horas semanales la jornada ordinaria ni la extraordinaria. Extremo en el que cobra sentido la carga procesal del trabajador, quien tiene el débito de probar en torno a la justificación de que laboró más de 9 horas extras a la semana. En este último caso, respecto del trabajador se darían, a su vez, las situaciones siguientes: 3.1 **que ya integrado el derecho a que se le paguen horas extras (por la deficiencia probatoria del empleador), no acredite el exceso que expresa el citado artículo 784, fracción VIII. En este caso sólo procederá la condena al pago del tiempo extraordinario hasta por 9 horas semanales;** 3.2 que acredite parcialmente el excedente de 9 horas extras a la semana. Aquí, será procedente el pago del tiempo extraordinario que demuestre haber laborado; 3.3 **que acredite totalmente el tiempo excedente laborado.** La forma de decidir acerca de dicha prestación será, prima facie, **imponiendo al empleador la obligación de pagar la totalidad del tiempo extra reclamado;** y, 3.4 sin menoscabar el derecho adquirido a raíz de que **la patronal no satisfizo su carga probatoria**, se analice el reclamo respecto de su verosimilitud.”
Lo resaltado es propio.

En relación al **pago de horas extras**, que la actora *********, reclama en su escrito inicial de demanda por todo el tiempo laborado, correspondientes a un horario de viernes a viernes de las 07:00 horas pm a 08:00 horas am; por lo que, conforme a lo previsto en los artículos **61 a 69** en correlación al **784**, fracción **VIII**, de la Ley Federal

del Trabajo, que refiere la obligación del patrón para probar lo referente a la jornada extraordinaria cuando ésta no exceda de nueve horas semanales.

Resulta importante destacar que dicha prestación es **calculada** tomando en cuenta solo el periodo comprendido de **un año anterior** al despido ocurrido el **catorce de febrero de dos mil veintidós**; si bien es cierto la demandada no desvirtuó el tiempo extraordinario reclamado por la actora, menos cierto es que apreciando los hechos en conciencia y atendiendo el **principio de realidad** el que nos lleva a apartarnos del resultado formalista y a efecto de fallar con apego a la verdad material deducida de la razón, este Tribunal Laboral considera inverosímil que la actora durante todo el tiempo laborado para la moral demandada, haya trabajado tiempo extraordinario sin haberlo cobrado.

Aunado a que el reclamo del tiempo extraordinario que refiere la actora *********, laboro para la moral demandada; se encuentra narrado bajo circunstancias no creíbles, debido a que las mismas no corresponden a la naturaleza humana de realizar la jornada laboral que refiere en su escrito inicial de demanda; debido a que el número de horas que refiere haber laborado resulta excesivo aunado a la periodicidad que refiere haberlo realizado; sin que sea creíble laborar en esas condiciones, por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer, reponer sus energías y convivir con su familia.

Resultando racionalmente inverosímil que desde la fecha de ingreso y durante todo el tiempo que estuvo prestando sus servicios la actora para la moral demandada, ésta se haya abstenido de cobrar el tiempo extraordinario que hoy reclama.

Así como tampoco, resulta creíble que pudiera trabajar **catorce horas diarias**, por lo que únicamente **se condena** a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al pago de **nueve (9) horas extras** a la **semana**; sin embargo, este Tribunal Laboral debe resolver y pronunciarse en base al principio de realidad, en términos de las consideraciones antes señaladas.

Sirven de apoyo a lo anterior las siguientes **jurisprudencias** de observancia obligatoria, que determinan:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

Registro digital: **2014583**

Instancia: Segunda Sala

Décima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a/J. 36/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II, página 1020

Tipo: **Jurisprudencia**

HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES.

*Del artículo 784, fracción VIII, de Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, se advierte que corresponde al patrón la carga de probar la jornada extraordinaria cuando se reclaman hasta 9 horas semanales adicionales, circunstancia que implica que si el reclamo del tiempo extra es mayor, corresponde demostrarlo al trabajador; sin embargo, cuando la autoridad jurisdiccional considere que la prestación solicitada en relación con la jornada laboral extraordinaria no resulta razonable por basarse en un tiempo o jornada considerada inverosímil, debe acotarse a reducir la prestación desproporcionada a la que el legislador consideró moderada, es decir, pagar al trabajador las horas extras hasta por 9 horas semanales que el patrón no acredite con el material probatorio correspondiente, por lo que no es posible condenarlo por el total de las horas extras solicitadas, sino únicamente exentarlo de aquellas que excedan dicho límite, máxime que continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme al citado artículo 784, en relación con el diverso 804, fracción III, del propio ordenamiento legal. De esta manera, la calificación de inverosimilitud de las horas extras reclamadas por el trabajador y su falta de acreditación, no pueden traer como consecuencia que el patrón deje de observar la obligación legal de conservar las constancias y documentos necesarios que demuestren fehacientemente la jornada laboral, ni eximirlo del pago de horas extras hasta por 9 horas a la semana, cuyo límite está obligado a acreditar.” **Lo resaltado es propio.***

“Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: **175923**

Instancia: Segunda Sala

Novena Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a/J. 7/2006

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 708

Tipo: **Jurisprudencia**

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada

laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.” **Lo resaltado es propio.**

En razón a lo anterior, este Tribunal Laboral para cuantificar el **tiempo extraordinario** realizado por la actora, toma como base el **salario diario de \$152.33 (CIENTO CINCUENTA Y DOS PESOS 33/100 M.N.)** que este devengaron por las **9 (nueve) horas extras** a la semana, de acuerdo con la cuantificación siguiente:

| Periodo | Cuantificación Artículo 67 LFT | Importe |
|---|--|--------------------|
| Del 14 de febrero de 2021 al 14 de febrero de 2022 dan 12 meses x 4 semanas que tiene cada mes dan 48 semanas, dan: 432 horas Extras diarias | \$152.33 (salario base) / 7 horas, dan: \$21.76 por hora. Por 2 dan: \$43.52 Por las 432 horas Extras diarias, dan: | \$18,801.87 |

Por lo que se condena a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, a pagar a la actora *********, la cantidad de **\$18,801.87 (DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS UN PESOS 87/100 M.N.)** por concepto de **tiempo extraordinario** correspondiente al **último año laborado**; lo anterior en términos del artículo **76** de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve para normar dicho criterio, la jurisprudencia bajo el rubro y texto siguientes:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **2004123**
Instancia: Segunda Sala
Décima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: 2a/J. 90/2013 (10a.)
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXII,
Julio de 2013, Tomo 1, página 1059
Tipo: **Jurisprudencia**

TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

*De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.” **Lo resaltado es propio.***



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

Resulta importante destacar que dicha prestación es calculada tomando en cuenta solo el **periodo** comprendido de **un año anterior** a la fecha del despido que ocurrió el **catorce de febrero de dos mil veintidós**.

Sirve de sustento a lo anterior, por analogía y en lo conducente la jurisprudencia por contradicción, que dice:

“Suprema Corte de Justicia de la Nación
Registro digital: **175923**
Instancia: Segunda Sala
Novena Época
Materias(s): Laboral
Tesis: 2a./J. 7/2006
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 708
Tipo: **Jurisprudencia**

HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.

*Tratándose del reclamo del pago de horas extras de labores, la carga de la prueba sobre su existencia o inexistencia o sobre la duración de la jornada, siempre corresponde al patrón, pero cuando la acción de pago de ese concepto se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, además de que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, sin que sea necesario que el patrón oponga una defensa específica en el sentido de que no procede el reclamo correspondiente por inverosímil, dado que esa apreciación es el resultado de la propia pretensión derivada de los hechos que invoca la parte actora en su demanda, de manera que la autoridad jurisdiccional, tanto ordinaria como de control constitucional, debe resolver sobre la razonabilidad de la jornada laboral, apartándose de resultados formalistas y apreciando las circunstancias en conciencia.” **Lo resaltado es propio.***

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos **840, 841, 842, 843, 844** y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse:

RESOLUTIVOS

PRIMERO.- La parte actora acreditó la procedencia de su acción, la parte demandada no acreditó sus defensas y excepciones.

SEGUNDO.- Se condena a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, a la **reinstalación** en el trabajo que venía desempeñando la trabajadora *****; en consecuencia

TERCERO.- Se condena a la moral demandada **Coppel, S.A. de C.V.**, al pago de la medida de apremio consistente en **multa** equivalente a **250** Unidades de Medida y Actualización, a favor del Fondo Auxiliar para la Administración de Justicia del Poder Judicial; por haber realizado **despido injustificado** por **discriminación en situación de embarazo**, contra de la trabajadora *****. **A efecto de prevenir futuros actos discriminatorios.**

CUARTO.- Se condena a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al pago a favor de la actora ***** , la cantidad de **\$53,837.77 (CINCUENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS 77/100 M.N.)** salvo error u omisión de carácter aritmético, cantidad que se desglosa y ampara los siguientes conceptos: **salarios caídos \$31,227.65 (TREINTA Y UN MIL DOSCIENTOS VEINTISIETE PESOS 65/100 M.N.)**, **vacaciones \$1,218.64 (UN MIL DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 64/100 M.N.)** **aguinaldo \$2,284.95 (DOS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS 95/100 M.N.)** **prima vacacional \$ 304.66 (TRESCIENTOS CUATRO PESOS 66/100 M.N.)**, **tiempo extraordinario \$18,801.87 (DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS UN PESOS 87/100 M.N.)**

QUINTO.- Se absuelve a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, al pago de las prestaciones reclamadas por la actora ***** , consistentes en: **pago de los días de descanso obligatorio**, por todo el tiempo que duró la relación de trabajo, así como del pago de los **gastos de ejecución**, que se sucedan una vez dictada resolución de condena.

SEXTO.- Respecto a la prestación de reconocimiento de la **antigüedad efectiva de los periodos pre y postnatales**, se le dejan salvo los derechos de la parte actora ***** , para que los haga valer en la etapa de ejecución de sentencia.

SÉPTIMO.- Se ordena a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, haga entrega a la trabajadora ***** , de las constancias respecto a las aportaciones efectuadas al **Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)**, **INFONAVIT** y **AFORE**, o de las Instituciones correspondientes en su equivalente.

OCTAVO.- Se concede a la moral demandada **Coppel, S.A de C.V.**, el **plazo de quince días** siguientes al día en que surta efectos su notificación, para que dé **cumplimiento** a la presente sentencia



PODER JUDICIAL

UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA PRONTA, GRATUITA Y HONESTA ES DIGNA DE ASPIRACIÓN SOCIAL;
A SU REALIZACIÓN USTED PUEDE Y DEBE COLABORAR

condenatoria; de conformidad a lo dispuesto por el artículo **945** de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENO.- En su oportunidad, archívese el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido, previas las anotaciones que se hagan en el Libro de Gobierno.

DÉCIMO.- Notifíquese personalmente a las partes la presente sentencia definitiva.

Así lo firma el Maestro en Derecho **Héctor Alejandro Calcáneo García**, Juez Especializado en Materia del Trabajo del Tribunal Laboral del Segundo Distrito Judicial del Estado de Morelos, ante el licenciado **Miguel Angel Cajigal Rodríguez**, en su carácter de Segundo Secretario Instructor con quien actúa y da fe.-

M.A.C.R.