



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FORMA A-55

Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

Procedimiento ordinario laboral

Expediente: 362/2023-III

Actora: *****

Demandada: *****

Jueza: Carla Livier Maya Castro.

Secretario: José de Jesús Carmona Ortiz.

Ciudad de México, a ocho de octubre de dos mil veintiséis.

RESUMEN

Sentencia definitiva que dicta la Jueza de Distrito Carla Livier Maya Castro, Titular del Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, en la que resuelve la demanda de reinstalación, así como el pago de salarios vencidos y demás prestaciones, promovida por ***** en contra del *****; declarando **se tiene por acreditado el despido injustificado que alegó la parte actora.**

La presente sentencia se dicta en cumplimiento a las ejecutorias de **amparo directo** dictadas en sesión ordinaria de **catorce de agosto de dos mil veintiséis**; dentro de los expedientes de amparo directo **DT. 524/2025 y DT. 525/2025** del índice del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, y al acuerdo de veintiséis de agosto de dos mil veintiséis, donde **se declaró insubsistente la sentencia dictada el veintiuno de febrero de dos mil veinticinco y se ordenó dictar la presente.**

En ese tenor, el amparo **DT. 524/2025** se concedió el amparo para los siguientes efectos:

- “1. Deje insubsistente la sentencia reclamada y dicte otra en la que;
- 2. **En la materia de la concesión:**
 - 2.a). **Condene** a la empleadora al reconocimiento de discriminación laboral sufrido por la quejosa, en relación al padecimiento de ***** en que se encontraba; imponga medidas reparatorias derivada de la violación al derecho de la actora a la estabilidad en el empleo que generó un posible daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la accionante que impide su desarrollo y atenta contra el principio de igualdad con el resto de los trabajadores de la dependencia.
 - 2.b). **Declare** procedentes adecuaciones para el acceso y desarrollo de actividades de la trabajadora, considerando su padecimiento de ***** , conforme a las consideraciones de esta sentencia.

¹ En auto de dieciséis de agosto de dos mil veintitrés se autorizó que las notificaciones se realicen por buzón electrónico.
² En auto de veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés se autorizó que las notificaciones se realicen por buzón electrónico.

2.c). Como medidas de reparación, respecto a la cobertura de los gastos relacionados con el padecimiento de *** ***, ***** *****, condene a la demandada:**

a) Reincorporación a la póliza de la trabajadora. b) Gestione el reconocimiento de antigüedad de la trabajadora ante la aseguradora. c) Responsabilice de manera directa a la demandada por los gastos médicos. Conforme a las consideraciones de esta sentencia.

2.d). Reexamine el reclamo de pago de gastos médicos erogados, atienda a la vigencia e interrupción de la cobertura del seguro de gastos médicos mayores (doce de mayo de dos mil veintitrés); **prescindía del alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, esto es, sin limitarlo al veintidós de agosto de dos mil veintitrés como criterio de corte de análisis de la prestación, y cuantifique nuevamente el pago correspondiente.**

2.e). Declare **improcedente** la excepción de **prescripción** opuesta por la demandada, respecto de vacaciones y prima vacacional, se pronuncie respecto del reclamo a partir de 2022 y proporcional de 2023, y cuantifique el pago vacaciones 2022 y proporcional de 2023.

2.f). Condene al pago de los incrementos salariales y mejoras que correspondan al puesto desde la fecha de la separación hasta doce meses posteriores, reservando su cuantificación al incidente de liquidación respectivo.

3. En la materia de reiteración:

3.a). Condene a la demandada, a reinstalar a la trabajadora en el puesto que ocupaba.

3.b) Condene a la demandada al pago de los salarios caídos y los intereses generados.

3.c). Condene a la demandada a que vuelva a contemplar dentro de la póliza colectiva del seguro de gastos médicos mayores de sus empleados a la actora a partir de la fecha en que sea reinstalada.

3.d). Condene a la demandada a pagar el aguinaldo proporcional del año dos mil veintitrés.

3.e). Absuelva a la demandada el pago de las prestaciones reclamadas ad cautelam consistentes en: indemnización constitucional, pago de los salarios caídos, pago de prima de antigüedad, pago de veinte días por cada uno de los años de servicios laborados.

3.f). Absuelva a la demandada de resarcimiento económico de daño moral.

3.g). Absuelva la demandada del pago de los salarios devengados.

3.h). Declare improcedente el reclamo de pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, respecto de los ejercicios 2023, y deje a salvo sus derechos para reclamarlos en la vía adecuada una vez que haya agotado los requisitos necesarios para ello.

3.i) Declare improcedente la pretensión de declaración de incumplimiento de las medidas para prevenir enfermedades derivado de la declaración de contingencia sanitaria por SARS-COV2.

3.j). Declare improcedente condenar al patrón a que acepte a trabajadores por razón de condición médica como *** ***

Tome en consideración el efecto en el juicio de amparo directo vinculado DT. 525/2025.

Por lo que respecta al amparo **DT. 525/2025** se concedió el amparo para los siguientes efectos:

“1. Deje insubsistente la sentencia reclamada y dicte otra en la que:

2. En la materia de la concesión:

2.a). Condene a la demandada a pagar las cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

para el Retiro, a partir de la fecha en que la trabajadora fue dada de baja (doce de mayo de dos mil veintitrés) de dichos organismos, con motivo del despido injustificado, considerando la medida cautelar de inscripción de la actora ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para el servicio médico -veintidós de agosto de dos mil veintitrés-, y restituir a la trabajadora en sus restantes derechos de seguridad social, a partir de doce de mayo de dos mil veintitrés.

3. En la materia de reiteración.

3.a). Condene a la demandada, a reinstalar a la trabajadora en el puesto que ocupaba.

3.b). Condene a la demandada al pago de los salarios caídos y los intereses generados.

3.c). Condene a la demandada a que vuelva a contemplar dentro de la póliza colectiva del seguro de gastos médicos mayores de sus empleados a la actora a partir de la fecha en que sea reinstalada.

3.d). Condene a la demandada a pagar el aguinaldo proporcional del año dos mil veintiséis.

3.e) Absuelva a la demandada del pago de las prestaciones reclamadas ad cautelam consistentes en: indemnización constitucional, pago de los salarios caídos, pago de la prima de antigüedad, pago de veinte días por cada uno de los años de servicios laborados.

3.f) Absuelva a la demanda de resarcimiento económico de daño moral.

3.g) Absuelva a la demandada del pago de los salarios devengados.

3.h) Declare improcedente el reclamo de pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, respecto del ejercicio 2023, y deje a salvo sus derechos para reclamarlos en la vía adecuada una vez que haya agotado los requisitos necesarios para ello.

3.i). Declare improcedente la pretensión de declaración de incumplimiento de las medidas para prevenir enfermedades derivado de la declaración de contingencia sanitaria por SARS-COV2.

3.j). **Declare improcedente condenar al patrón a que acepte a trabajadores por razón de condición médica como ***** *** *******

Tome en consideración el efecto en el juicio de amparo directo vinculado DT. 524/2025.”

Atento a lo anterior, se procede a dictar la presente sentencia, dejando intocado lo que no fue materia de concesión, y atendiendo a lo señalado en los puntos de concesión, de la siguiente manera:

GLOSARIO

Actora	***** ***** *****
Demandada:	***** ***** , S.A. de C.V.
Ley de la materia	Ley Federal del Trabajo
Tribunal	Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

I. ANTECEDENTES DEL CASO

PRIMERO. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA Y

PRESTACIONES. Mediante escrito presentado el diez de octubre de dos mil veintitrés, en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales con residencia en la Ciudad

de México, ***** ***** ***** , demandó a ***** ***** , S.A. de C.V., las siguientes prestaciones:

“A) RECONOCIMIENTO QUE REALICE LA DEMANDADA Y ESE H. TRIBUNAL DE LA ESTABILIDAD REFORZADA EN EL TRABAJO, [...]”

B) LA DECLARACIÓN DE ESTE TRIBUNAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES de los actos de discriminación con motivo de mi condición de salud al haber adquirido el virus del SARS-Covid2 Y HABER DESARROLLADO LA ENFERMEDAD DE NEUROPULUS CON MELITIS TRANSVERSA.

B) **LA REINSTALACIÓN** de la hoy actora a su puesto y en consecuencia el pago y cumplimiento de su contrato individual de trabajo, con los incrementos o mejoras que leguen a darse a su puesto al momento en que sea reinstalada, así como con los términos y condiciones especiales que se generen ante mis nuevas circunstancias que rodean mi salud, [...]

D) EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS O VENCIDOS que se generen a favor de la actora desde el momento en que fue despedida injustificadamente [...] hasta aquel momento en que se de cumplimiento total al Laudo (sic) condenatorio [...] debiéndose calcularse con los incrementos o mejoras que lleguen a darse al salario de la hoy actora. [...]

E) EL PAGO DE LAS VACACIONES [...] por el año 2022 y la parte proporcional del año 2023 [...] así como aquellas que se sigan generando en favor de la actora durante la tramitación del presente juicio [...]

F) EL PAGO DE LA PRIMA VACACIONAL a que tiene derechos la hoy actora por el año 2022 y la parte proporcional del año 2023 [...], así como aquellas que se sigan generando en favor de la actora durante la tramitación del presente juicio [...]

G) EL PAGO DE SALARIOS DEVANGADOS, del 11 de mayo de 2023 y la parte proporcional del 12 de mayo de 2023 [...]

H) EL PAGO DEL AGUINALDO, [...] en su parte proporcional del 2023 [...] así como aquellas que se sigan generando en favor de la actora durante la tramitación del presente juicio [...]

1) LA INSCRIPCIÓN RETROACTIVA, ante el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL [...]

J) EL PAGO DE LOS GASTOS MÉDICOS, generados por la actora, y que ascienden a la cantidad de \$456,751.69 (Cuatrocientos cincuenta y seis mil setecientos cincuenta y un pesos 697100 M.N.), [...] al haber dado de baja a la actora del Instituto Mexicano del Seguro Social, [...]

K) EL PAGO DE REPARTO DE UTILIDADES que conforme a la Ley me corresponde a los ejercicios fiscales del 2021, y el pago proporcional del 2023 [...]

L) SE CONDENA AL PATRÓN y sus representantes que me guarde la debida consideración y se abstenga de mal trato de palabra o de obra, [...]

M) SE CONDENE AL PATRÓN realice las adecuaciones para el acceso y desarrollo de actividades de personas con el padecimiento de neurolupus con mielitis transversa, y/o en su caso, protocolos de trabajo a distancia proporcionando los medios para desempeñar el trabajo, [...]

N) SE DECLARE que el patrón incumplió con las medidas necesarias para prevenir enfermedades derivado de la declaración de contingencia sanitaria por SARS-Cov2. [...]

O) SE CONDENE AL patrón acepte a trabajadores por razón de condición médica como es NEUROLUPUS CON MIELITIS TRANSVERSA.

P) PAGO DE LA PÓLIZA DEL SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES, que [la] demandada contrata para sus emperados con SEGUROS INBURSA, [...]

Q) PAGO DE FONDO DE AHORRO, [...]

ellas; y p
miento a la

LA DEMA
prio, se des
da a partir
fechas en
ada de tra
ciocho (18:
conocer o

enfermó de
a sus brazos
mil veinte,
de trabajo,
subir las es
e empeoró
las piernas
de junio la

tu jefa inm
ca; y debid
que ese dí

la actriz
el IMSS, y
entidós la ac
a por su c
realizar ac

e su enferm
e volvió a
ra a solicita
a de comp

que se



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

transversa; por lo cual inició tratamiento, sin embargo, el IMSS le requirió internarse en el Centro Médico siglo XXI, tras lo cual fue dada de alta y remitida el cuatro de noviembre de dos mil veintidós al hospital de zona de Neurología.

Que el quince de noviembre regresó a sus actividades presenciales en su centro de trabajo, y a la par, en diciembre de dos mil veintidós, en el Centro Médico Siglo XXI, se le diagnosticó de manera final con “neurolupus con mielitis transversa”.

Que el seis de enero de dos mil veintitrés, la actora tuvo otra recaída en el centro de trabajo, por lo que volvió a ser atendida y se le otorgaron las correspondientes incapacidades, mismas que una vez que concluyeron, la actora regresó a trabajar en marzo de dos mil veintitrés.

La actora narró que, en marzo de dos mil veintitrés, se le indicó acudir a la oficina de la Subdirectora de Personal y Servicios Generales y/o Recursos Humanos de la demandada, *****, lo cual la actora hizo, y estando con ella, entre las cuestiones platicadas se tocó el tema de que el área de reumatología del IMSS le recomendó a la actora regresar paulatinamente a trabajar, sin embargo, se le contestó que no se podrían hacer ese tipo de excepciones con ella porque implicaría tenerlas que hacer con los demás trabajadores; a lo cual la actora pidió se le acondicionara su área de trabajo con un sillón más amplio o con otorgarle un mueble para que ella pudiera subir las piernas para apaliar el dolor, lo cual le fue negado porque se le volvió a decir que de otorgarle esas excepciones implicaría tenerlas que dar a los demás trabajadores.

Por último, que el doce de mayo de dos mil veintitrés, aproximadamente a las trece (13:00) horas, se le requirió asistir a la oficina de Recursos Humanos, en donde fue atendido por *****
 ***** , quien le reclamó de sus retardos por la mañana y le cuestionó respecto de su desempeño en los últimos meses, y le indicó que por instrucciones y acuerdo de la Directora de Operaciones, *****
 *****; del Subdirector de Planeación Estratégica, *****; y de su jefa inmediata ***** , se le daría de baja, añadiendo que ésta le daría la oportunidad de atender sus problemas de salud y poderse atender, que no se preocupara, que le darían lo que por derecho corresponde, pero que para ello tendría que firmar su renuncia, que eran formatos establecidos por la empresa y no los podían cambiar.

S.A. DE C.V. Negó la fecha de inicio de la relación

actora senalo.

Instituto Mexicano del Seguro Social.

de la actora, tanto por las personas que ella indicó, como de cualquier otra.

misma que entregó al mencionado ***** ***** ***** *****.

defensas:

reclamar todo lo que pretende.

los actos de discriminación que imputa la actora.

Que fue resuelta en la audiencia preliminar.

audiencia preliminar, presidida por la suscrita Jueza, con la asistencia de los apoderados legales del de las partes; destacando de esta diligencia lo siguiente:

- a) Se analizó la legitimación procesal de las partes.
- b) Se declaró precluido el derecho de las partes para hacer valer el recurso de reconsideración en contra de las determinaciones emitidas en la fase escrita por parte del secretario instructor.
- c) La excepción de obscuridad fue declarada infundada.
- d) Se tuvieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1.- Que existió la relación laboral entre la actora y la parte demandada.

2.- Que el cargo de la actora era *****.

3.- Que el salario que recibía por sus servicios era de \$ ***** de manera quincenal.

4.- Que su horario de labores era de lunes a viernes de nueve a dieciocho horas, contando con sesenta minutos para descansar dentro de la fuente de trabajo.

5.- Que le es aplicable el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la parte demandada y el ***** ** ***** ** *****

6.- Que derivado de su estado de salud presentó diversas incapacidades médicas.

7.- Que el doce de mayo de dos mil veintitrés la actora y *****
***** sostuvieron una conversación.

- **Oralidad.** La apoderada legal de la parte actora señaló que proponía como hechos no controvertidos el estado de salud de la actora, que contaba con seguro de gastos médicos mayores y, hechos 2, 3, 4, 5 6 y 7 que son hechos no controvertidos pues si bien contesta de manera genérica que son falsos, considera que es una evasiva en términos del artículo 873-A de la Ley Federal del Trabajo.

• La Jueza determinó agregar como hechos no controvertidos los siguientes:

8.- Que contaba con seguro de gastos médicos mayores.

9.- Que la parte demandada acepta que las incapacidades médicas fueron derivadas de los padecimientos que la actora narró en su demanda.

e) Se admitieron las siguientes pruebas:

A. POR LA PARTE ACTORA:



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en
la Ciudad de México
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

- 1.- Se **admitió** la **confesional**, de la demandada *****
- Sociedad Anónima de Capital Variable.
- 2.- Se **admitió** la **confesional**, para hechos propios a cargo de

***** y *****
- 2.- Se **admitieron** las **documentales**, que detalló la actora en el numeral 6 de pruebas, en los incisos a), b), c), d), e), f), g) y h).
- No así los medios de perfeccionamiento que ofreció al no haber sido objetados de falsos.
- 3.- Se **admitió** el **informe** a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 4.- Se **desechó** la **pericial en antropología con perspectiva de género y estudios sociales**. Atendiendo a que las periciales tuvieron por objeto ilustrar a la persona juzgadora o auxiliar en temas que no conoce y que requieren una capacidad técnica para que pueda valorarse o fallarse respecto de algo, siendo que en el caso se pretende advertir si hubo discriminación de la actora, situación que la Jueza de Distrito consideró poder determinar con los hechos existentes.
- 5.- Se **admitió** la **instrumental de actuaciones**.
- 6.- Se **admitió** la **presuncional legal y humana**.

Pruebas de escrito aclaratorio.

- 1.- Se **desechó** la **inspección ocular**, puesto que los extremos a desahogar son carga probatoria de la demandada.

B) PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA.

- 1.- Se **admitió** la **confesional**, a cargo de la actora *****
- 2.- Se **admitió** la **instrumental de actuaciones**.
- 3.- Se **admitió** la **presuncional legal y humana**.
- 4.- Se **admitió** la **documental**, el escrito **renuncia** de doce de mayo de dos mil veintitrés.
- ❖ **Preparación.** Como medio de perfeccionamiento se admitió la **pericial en las materias de grafología grafometría, grafoscopia, dactiloscopia y documentoscopia** e instruyó a la secretaria que asiste en audiencia para que gire oficio a la Unidad de Peritos Judiciales, para que

designe un perito en dichas materias, **oficio en el que se deberán agregar los puntos** indicados también por la actora en el escrito de réplica.

6.- Se admitieron los informes, ofrecidos en los puntos:

b) VIII, a cargo de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

7.- Se **desechó** el **informe** ofrecido en el punto XI a cargo del Servicio de Administración Tributaria pues con el mismo pretende perfeccionar los recibos de pago, los cuales no fueron tachados de falsos.

9.- Se **admitió** el **informe** a cargo de ***** , Sociedad Anónima, Grupo Financiero *****.

1.- La prueba pericial en caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia y documentoscopia, que ya había sido admitida.

f) Debido a que se fueron admitidas pruebas periciales, se reservó el señalamiento de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de juicio hasta en tanto estuviera preparada la misma.

Por su parte, respecto de las periciales, el treinta y uno de enero de dos mil veinticuatro tuvo verificativo la audiencia preparatoria de prueba pericial, en la que la suscrita Jueza determinó que los dictámenes médico y



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

psicológico serían rendidos primero, y después, con dichos dictámenes se correría traslado al perito oficial en materia grafología grafometría, grafoscopía, dactiloscopía y documentoscopía; ello atendiendo a la vinculación que tendrán los mismos.

Por lo anterior, una vez que fueron preparadas las periciales con los requerimientos técnicos solicitados por los respectivos peritos, el quince de abril de dos mil veinticinco fue rendido el dictamen médico – pericial; el dictamen en psicología fue rendido el seis de junio de dos mil veinticuatro y, por último, el cinco de agosto de dos mil veinticuatro el dictamen pericial en materia de grafología grafometría, grafoscopia, dactiloscopia y documentoscopia.

En consecuencia, se señalaron las nueve horas con treinta minutos del siete de agosto de dos mil veinticuatro, y cinco para la celebración de la audiencia de juicio.

OCTAVO. AUDIENCIA DE JUICIO. El siete de agosto de dos mil veinticuatro, a las nueve horas con treinta minutos, se llevó a cabo la audiencia de juicio, presidida por la suscrita Jueza, con la asistencia de los apoderados legales del de las partes; destacando de esta diligencia el desahogo las pruebas siguientes:

1. La confesional a cargo de *** *****, S.A. de C.V.**

por conducto de su apoderado legal, la cual fue desahogada al tenor de las preguntas o posiciones siguientes:

“1. Cuál sería el mecanismo que utiliza la empresa *** para evitar actos de discriminación en contra de cualquier persona que labora para ellos.**

Absolvente: En general, en ***** , no hay, como empresa, como organización, no se generan actos de discriminación, en sí, el protocolo como tal no lo tengo tan entendido, yo me oponía a la pregunta en cuanto a los protocolos porque en realidad, en la litis del expediente no hay n o existe este punto de los protocolos, entiendo que por la cuestión de la trabajadora se trata de un tema que puede tratar estos temas, pero en la litis no se habló de protocolos, no los conozco a fondo, soy abogado externo, los protocolos que existen, internos, no los conozco, pero puedo decir que dentro de la empresa no es tolerable temas de discriminación o de acoso, o de este tipo de situaciones.

2. La pregunta concreta existe un protocolo dentro de la empresa registrado para erradicar los actos de discriminación de sus empleados,

Absolvente: Lo que puedo decir es que la empresa cumple con todos los lineamientos que las leyes y las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo se encuentran vigentes, y que tenemos en regla todas esas cuestiones.

3. Nos puede indicar la fecha en la que contrató su representada a la actora para trabajar a su servicio.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

otorgar vacaciones para poderse atender, porque no hubo la voluntad u otra razón que desconozco, la atención ante el IMSS, porque la actora así no lo quiso, no lo sé, y siempre se estuvo en comunicación con ella para saber cómo seguía y qué temas había con el desempeño de su trabajo, es decir, la relación de su estado de salud y su trabajo, la comunicación de saber cómo iban las cosas.

Jueza: Le voy a pedir que aclare para poder avanzar. Dentro de esta relación de trabajo, ya que ella tenía este problema de salud, ¿ustedes como patronal vieron disminuidas sus capacidades en el ejercicio del trabajo?

Absolvente: Bueno, evidentemente que al tener crisis en algún momento eso es claro, es decir, como se narra, inclusive, llegó a tener pérdida en el movimiento de piernas o de brazos, evidentemente que así fue, por eso que siempre se le auxilió cuando las llegó a tener en el desempeño de sus labores

Jueza: Y si hablamos de esa disminución en las capacidades, ¿podemos afirmar que hacía su trabajo mal, o que lo hacía retrasado?

Absolvente: No diría ninguna de las dos, simplemente cuando tenía estas crisis, pues evidentemente no podía seguir desempeñando sus labores, tenía que, tal vez retirarse a atenderse médicamente, no es que lo hiciera mal o disminuido, simplemente cuando e presentaban esos cuatro tenía que haber un paro de labores.

9. Entendemos, entonces, que estos eventos médicos sí provocaron necesariamente por el dicho que nos comenta, necesariamente provocaron una disminución en el programa del horario que tenía contemplado, que las actividades que tenía contemplada, es decir, sí existió una merma en el ejercicio directo de su actividad laboral para Ustedes.

Absolvente: Pues de alguna manera es lógico, por supuesto.

[...]

11. Nos gustaría saber quién contrata el seguro de gastos médicos mayores, es decir, lo contratan de manera directa los empleados o es potestad directa de la empresa de decidir con qué aseguradora se contrata la póliza.

No, es ***** quien contrata la póliza, es una póliza colectiva.

12. Entonces los términos y las condiciones que se establecen en esa póliza colectiva los establece también ***** con la aseguradora, quiero entender.

Absolvente: Sí, por su puesto, es quien lo contrata, es decir, todos los trabajadores gozan de esa prestación en los mismos términos, ellos no pueden escoger qué términos tiene en el contrato, todo están contratados con los mismos términos.

13. Y dentro de los términos y condiciones de la póliza se encuentra excluida algún a enfermedad para poder contemplarla como parte de la protección de ese seguro de gastos médicos mayores.

Absolvente: Como en cualquier póliza entiendo que sí, no tengo conocimiento de todo el catálogo de enfermedades que cubre o no la póliza, pero debe de haber algunas que se excluyen,

14. ¿En particular el padecimiento de la actora se encuentra excluido de esa Póliza?

Absolvente: Entiendo que no porque, inclusive se llegó a atender con ese seguro de gastos médicos mayores la actora.

15. En el tema de lo sucedido el día doce de mayo de dos mil veintitrés, aproximadamente a las trece horas, existe un reconocimiento de que efectivamente existió una plática con la actora de parte *****

*****, sobre la productividad de la actora, entendemos que esta

plática no se llevó en el lugar ordinario de trabajo de la actora, nos podría indicar en qué lugar se llevó a cabo esta plática

16. Para que la actora pudiera acudir a ese lugar, hubo alguna invitación particular, es decir, al no ser ese su lugar ordinario de trabajo se le invitó a acudir a ese lugar.

17. Es decir, para dejarlo más claro, la actora no acudió de manera voluntaria, es decir, porque ella haya querido a esta oficina a platicar las cuestiones de productividad que se discutieron en esa cita.

18. Me refiero a que ella de muto **proprio** no decidió hacerlo, es decir, que ella no llegó a ese lugar porque haya querido llegar, sino porque fue citada de manera previa.

20. ¿La cuestión de productividad que se platicó con ella era tendiente a las cuestiones de su condición médica que le provocaban ausentismo, que le provocaban un retraso en su trabajo, directamente?

22. Su representada fue disminuyendo las tareas derivado de la condición médica de la actora, es decir, fue quitándole trabajo, realizando algún ejercicio directo derivado de que no existía la prontitud o agilidad para poder realizar las actividades que normalmente desempeñaba.

23. ¿Siguió con el mismo ritmo de trabajo?

Jueza: Yo solo quiero hacerle una pregunta. El cargo de *****
***** ***** ***** , ella era la Jefa directa de la actora?

¿Qué cargo tiene *****?

Absolvente: Sí.

Jueza: ¿Y también tiene sus oficinas ahí?

Jueza: Bien, gracias, es todo."



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

2. Confesional para hechos propios a cargo de *****

***** y ***** , las cuales fueron
desahogadas al tenor de las preguntas o posiciones siguientes:

Confesional para hechos propios a cargo de *****

“1. ¿Usted fungía como Jefa directa de la hoy actora?”

Absolvente: *Sí.*

2. ¿En ese cargo de jefa directa de la actora, tuvo conocimiento de su condición médica de Neurolupus con Mielitis Transversa?

Absolvente: Sí.

3. Qué proceso llevó para poder acompañar a ***** dentro de este ejercicio al momento de enterarse que tiene neurolupus con mielitis Transversa en cuanto a su efectividad en el trabajo

Absolvente: No tengo clara la pregunta.

4. Existió alguna dinámica que usted facilitó a ***** para que pudiera desarrollar su trabajo con las condiciones que le provocó la neurolupus con mielitis transversa.

Absolvente: Sí

5. Nos podría decir cuáles son, qué facilidades le otorgó o cual fue su actitud frente a esta dinámica de disminución de sus habilidades.

Absolvente: Fue apoyo, las solicitudes de consulta que se hicieron y, pues generalmente hay un protocolo en la compañía de un seguimiento a cualquier suceso de salud.

Jueza: Primero le voy a preguntar algo, Usted vio disminución de habilidades.

Absolvente: No.

6. Es decir, nunca fue informada por parte de la actora que se sentía mal, que se tenía que salir de su actividad ordinaria, o sea, no hubo una disminución en cuanto a la prestación de sus servicios que ordinariamente venía desempeñando, antes de ser diagnóstica, y otra después.

Jueza: Es que yo pregunte de disminución de habilidades, para hacer el trabajo, cuestión diferente, dijo ya que se le daba oportunidad para las citas. Entonces... Qué quiere Usted decir en torno a ello [a la absolvente].

Absolvente: O sea, era, o estar en la oficina trabajando, o estar en alguno de sus procesos médicos, son como los dos escenarios que identifico.

Jueza: *Mientras desarrollaba sus actividades, las hacía bien.*

Absolvente: Sí.

7. *Cuál es el protocolo que maneja, qué protocolo se maneja para este tema, es decir, nos dijo que hay un protocolo, me gustaría saber cuál es ese protocolo.*

Absolvente: Lo que sucede, te puedo hablar de mi caso, cuando tienes cualquier evento de salud se notifica al Seguro Social y dar seguimiento al padecimiento e informarlo a la compañía, es eso, básicamente.

8. Una vez que se enteró la compañía, por su conducto, de que tenía Neurolupus con mielitis transversa, ¿existió algún reporte o algún tema de evaluación respecto de sus actividades laborales?

Absolvente: No.

9. ¿Nunca se evaluó su desempeño?

Absolvente: No, es que, desde su notificación, a partir de ese momento, casi todo el tiempo, la mayoría del tiempo, de ahí en adelante estuvo fuera.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Jueza: Y ella lo informó a Usted y también a la empresa ¿cómo lo informó a la empresa, sabe Usted?

Absolvente: Sí, hay un protocolo, en ese momento, que eran recurrentes casos, hay un formato donde se informaba a recursos humanos qué personas tenían Covid, cuándo habían empezado, y se hacía un conteo por control sanitario del momento en que se dio el Covid, y hasta qué día en que podías volver, y en algunos casos te mandaban a hacer una prueba por conducto de la empresa, para dar veracidad al diagnóstico.

Jueza: Eso si hablamos de Covid pero si hablamos de una enfermedad diferente al Covid, ¿los empleos informan, o en este caso Marian informó de una manera diferente o sólo se entregaron las incapacidades médicas?

Absolvente: Pues me informó a mí, directo como jefe, como platicarme que tenía Covid, pero el protocolo del Covid es ese, o sea forzosamente todos...

Jueza: Pero la enfermedad diferente al Covid, porque, no sé si lo sepa, pero ella, después del Covid desarrolló unas complicaciones para terminar con un diagnóstico de...

Apoderado de la actora: Neurolupus con mielitis transversa.

Jueza: Gracias.

Absolvente: Sí y fue un diagnóstico que llevó tiempo, no tengo precisión de cuanto, pero llevó tiempo, fueron varias evaluaciones médicas.

Jueza: Y eso se lo informó a Usted de manera oficial, o sólo sabían por las incapacidades.

Absolvente: Se tiene que hacer a través de las incapacidades del Seguro Social

Jueza: Solamente a través de las incapacidades. Y supongo que había una relación empática, Usted como jefa con ella.

Absolvente: Sí

Jueza: Y Usted sabía de sus padecimientos.

Absolvente: Sí.

Jueza: ¿Y los informó a alguien?

Absolvente: Yo tengo que reportar en la compañía lo que sucede en general con los empleados, con la gente que me reporta, es parte de mi trabajo, por la situación que sea. Y claro que sí, pues comentar en el área de recursos humanos la gente que te falta, sobre todo porque era un momento muy crítico de Covid, entonces sí había una comunicación, pues más recurrente para estar monitoreando los casos, pero era más estadística de casos de Covid.

Jueza: Usted recuerda que ***** haya tenido crisis dentro del trabajo.

Absolvente: Sí.

Jueza: Platíqueme.

Absolvente: Pues, recuerdo, bueno, tuvo algunas donde yo no estaba en la oficina, porque tengo mucha actividad fuera, pero me tocó presencia una donde, estaba trabajando de manera normal, y se empezó a sentir mal, y la asistí, bueno a ayudarla a saber qué le pasaba, y ayudarla a salir de la empresa para que la pudieran recoger y darle la atención médica.

Jueza: Y fuera de estas crisis, su, la realización de sus actividades, su apreciación, de Usted hacia ella era, por llamarla de alguna manera, normal como antes.

Absolvente: Sí, y repito, en realidad es que volvía muy poco tiempo. tú sabes que cuando regresas de vacaciones a un trabajo, tienes una curva de volverte a involucrar con los pendientes y dar seguimiento, porque hay un equipo que lo venía haciendo, tu propio equipo, y se reincorporaba, tienes una curva de dar seguimiento. pero como muy poquito tiempo otra



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Absolvente: Anteriormente no, hasta ese mismo día en que presentó su renuncia.

9. Como parte del gerente de recursos humanos, no recibe Usted las incapacidades del seguro social que se le dan a los trabajadores.

Absolvente: Yo comenté que son jefe de relaciones laborales, no gerente de recursos humanos.

10. Perdón, como parte de relaciones laborales, no se le informa respecto de las incapacidades de los trabajadores.

Absolvente: No, lo ve un área distinta.

Jueza: Me puede explicar cómo funciona el área de recursos humanos.

Absolvente: Sí, es una dirección, existe una subdirección, esta subdirección es de personal y de relaciones laborales, yo reporto a un gerente, y yo soy el jefe de relaciones laborales. Ese es como el organigrama que existe. Dentro de la misma subdirección existen otras áreas, la que particularmente ve el tema de las incapacidades se llama obligaciones con gobierno, como seguro social, ahí es donde se presentan.

Jueza: Gracias.

Absolvente: *Sí, pero es dentro de la misma dirección, aparte.*

Jueza: ¿Y el trámite que se le da a las incapacidades no pasa por el visto bueno de Usted, o algo?

Absolvente: No, obligaciones con gobierno, los empleados se las llevan cuando les es posible, directamente, o por medio de algún familiar, ellos hacen el trámite conducente. Es una situación paralela, aunque estamos en la misma área, es muy grande, vaya, entonces, sí lo ve totalmente distinto.

Jueza: Gracias, siquiente.

11. Usted está facultado para recibir las renunciaciones de todos los empleados de la compañía.

Absolvente: No de todos los empleados, son más de veinticinco mil empleados. Su servidor, las que le resulta posible recibir aquí en la Ciudad de México, lo hace.

12. Esa no parte la hace Recurso humanos, como tal, sino la de relaciones laborales.

Absolvente: Es que, Recursos humanos es un todo, y tiene varias gerencias, por ejemplo, existe la gerencia que ve el tema de IMSS, está la gerencia de personal, de la que yo soy parte, y mi jefatura puede recibir las renunciaciones voluntarias.

13. ¿Como parte de esta gerencia de relaciones laborales, tuvo algún conocimiento por parte de *** , de algún acto de discriminación, queja o inconformidad con este ejercicio?**

Absolvente: No, en lo absoluto.

14. La jefa directa de *** le informó en alguna ocasión de su estado de salud de Neurolupius con mielitis transversa**

Absolvente: ¿A quién te refieres con su jefa directa?

15. A *****

Absolvente: No.

16. Nos puedes describir las características del documento que te fue entregado, bajo tu dicho, por *** ***** *****.**

Absolvente: No lo recuerdo.

17. ¿Recibiste un documento que no recuerdas sus características?

Absolvente: Sí, tiene más de una anualidad que recibí, insisto, recibo muchas renuncias voluntarias, decenas, si no es que cientos, entonces, las características propias de su renuncia, la verdad es que no las recuerdo.

18. *¿Ni el formato, ni absolutamente nada?*



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

cinco, diez, quince minutos, la verdad es que, el hecho nada más, para mí es recibir la renuncia, cuando acuden con su servidor, y yo procedo de manera inmediata a mandar un correo de, “oye, renunció”, para que la den de baja del seguro social, y ya.

Jueza: Dijo Usted antes que no tenía conocimiento del padecimiento ella tenía hasta el momento de la renuncia, puede comentar qué fue

Absolvente: Sí, claro, digo, ahorita mencionaron su padecimiento, la verdad es que no lo recordaba, ya que con anterioridad lo desconocía, dijo tener algún tema médico, no recuerdo si dijo la enfermedad o el padecimiento, y que por eso presentaba su renuncia.

Jueza: ¿Y en torno a la productividad, me puede repetir qué fue lo que señaló?

La verdad es que no indagué más, me dijo que, pues ella la estimada mermada, y que había decidido renunciar. La verdad es que, cuando son situaciones así, no solemos preguntar más allá de lo que nos dicen para evitar cualquier situación

Jueza: Bien, continúe, por favor.

26. Gracias. Respecto de este mecanismo del que nos habló, de dar de baja a una persona una vez que se hace en los procesos, se notifica la baja a todas las áreas, me imagino, nos comentó, para eliminar los accesos, ¿dentro de esta baja de procesos se encuentra también la nómina? me imagino?

Absolvente: Debe de.

27. Y a partir de ese momento, cuál fue el protocolo, ¿cuáles fueron las condiciones en las que se da la salida de las instalaciones? ¿hay algún tema especial que Ustedes hayan realizado al respecto de ***** *****
*****?

[...]

29. De acuerdo a su categoría, ¿tiene el conocimiento de cuáles son las actividades que desempeñaba ***** ***** *****?

Absolvente: No las recuerdo.

30. Sería todo, Señoría

Jueza: Gracias, le concedo el uso de la voz (apoderado de la demandada)

Apoderado de la demandada: No hay nada que preguntar.

Jueza: Sólo quiero preguntarle algo de lo último que le preguntó el licenciado, en torno a la nómina. En este procedimiento inherente a una renuncia, como Usted lo está afirmando, se dan muchas bajas, ¿cuándo se paga la nómina? ¿Cuándo se genera la nómina?

Absolvente: Se paga los días diez y veinticinco del mes.

Jueza: Ah, ok. Ese día se paga, ese día les cae el depósito,

Absolvente: Ujum

Jueza: Entonces, si estamos hablando de la quincena de cada mes, que se pagó el diez, incluye del uno al quince o son atrasadas.

Absolvente: *Exactamente, se adelantan cinco días.*

Jueza: Ok. Por último, a Usted se le atribuye que no fue una renuncia, que usted la obligó a firmar, está protestado para conducirse con verdad, ¿Usted obligó a ***** a firmar su renuncia?

Absolvente: De ninguna manera.

Jueza: Bien, no tengo más preguntas para Usted."

4. Confesional para hechos propios de *** ***** ***** y**

***** ***** ***** *****, declarados confesos en términos del artículo

789 de la Ley Federal del Trabajo en virtud de su incomparecencia, respecto de las posiciones calificadas de legales, que fueron las siguientes:

Preguntas formuladas a ***** ***** *****

“1. Que el absolvente se desempeña bajo la categoría de subdirector de planeación estratégica para la empresa ** SA de CV***

Jueza: *Calificada de legal.*

2. Que el absolvente, en su calidad de subdirector de planeación estratégica al servicio de ***** SA de CV, tenía interacción directa con la hoy actora, *****.

Jueza: Calificada de legal.

3. Que la absolvente, en su categoría de subdirector de planeación estratégica al servicio de ***** SA de CV, estuvo en conocimiento de el padecimiento médico que tenía la actora de Neurolupus Mielitis Transversa.

Jueza: *Calificada de legal.*

4. Que el absolvente, en su categoría de subdirector de planeación estratégica al servicio de ***** ***** , SA de CV., tuvo conocimiento de los eventos de discriminación de que fue objeto la hoy actora ***** ***** , que le fueron informados por conducto de su jefa directa.

Jueza: Desecho por imprecisa.

5. Que la absolvente, en su categoría de subdirección de planeación estratégica, al servicio de *****, SA de CV., tuvo conocimiento de las llamadas de atención realizadas a la actora derivado del incumplimiento y la merma en sus capacidades para poder realizar sus actividades laborales.

Apoderado de la demandada: Me opongo, señoría, en ningún momento en la demanda se habla de llamadas de atención por la merma del trabajo, sus capacidades.

[...]

Jueza: La desecho, no tiene que ver con los hechos que se le atribuyen ni con lo que debe saber con motivo de su encargo. Siguiente:

6. Que el absolvente, en su categoría de en su categoría de subdirección de planeación estratégica, al servicio de ***** SA de CV., fue informado de las quejas relacionadas con los eventos de discriminación consistentes en el aspecto físico de la actividad del trabajo disminuido que realizaba la actora *****

Jueza: La desecho por los mismos hechos que acabo de señalar.

7. Que la absolvente tuvo conocimiento del desempeño de las actividades realizada por ***** una vez que fue diagnosticada con Neuroplupus Mielitis Transversa.

Jueza: *Calificada de legal.*

8. Que el absolve, en su carácter de subdirector de planeación estratégico, con fecha doce de mayo de 2023, ordenó a *****
***** dar de baja a la actora derivado de sus problemas de salud.

Jueza: Calificada de legal

9. Serían todas, señorita.

[...]"

Confesional para hechos propios de *****

“1. Que la absolvente se desempeña en la categoría de directora de operaciones de *** *****, SA de CV.**

Jueza: Calificada de legal.

2. Que la absolvente, con fecha doce de mayo de dos mil veintitrés, ordenó al C. ***** dar de baja a la actora derivado de sus problemas de salud

Jueza: Calificada de legal.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

***** , sino el Licenciado ***** . Me metió como a una sala de juntas me habló de mi desempeño y que, por mi desempeño se pedía mi baja.

11. ¿Recordarás exactamente qué fue lo que te dijo? es decir, las palabras que utilizó cuando habló contigo

Absolvente: Pues eso, que por mi desempeño la empresa decidió darme de baja y que, además, lo tomara como una oportunidad para poder atender mi salud.

12. ¿Y posteriormente, tú le contestaste algo?

Absolvente: Pues **que no** estaba de acuerdo.

13. Ok. Por favor, dime si el doce de mayo de dos mil veintitrés, ¿será posible que le pongamos a la vista el documento de la renuncia, Señoría?

Jueza: Haga la pregunta, en términos del artículo 790, le pongo a la vista el documento para refrescar su memoria, así dice el artículo, entonces, haga la pregunta.

14. La pregunta es, si el doce de mayo de dos mil veintitrés, tú firmaste una carta renuncia fechada el doce de mayo de dos mil veintitrés, la cual se te va a poner a la vista.

[se le puso a la vista la renuncia de doce de mayo de dos mil veintitrés]

Absolvente: Yo conscientemente no recuerdo haber firmado ese documento.

15. ¿Me podrías decir si el texto, el manuscrito que aparece ahí con tu nombre que dice, “***** *.” aparece ahí, lo pusiste tú, es tu letra?

Absolvente: No sabría decirte porque no lo recuerdo.

16. ¿Me podrías decir si la huella dactilar que se encuentra estampada la pusiste tú? _____

Absolvente: No lo sé.

17. ¿Me podrías decir, si recuerdas qué documentos firmaste a tu ingreso a *****?

Apoderado de la actora: Me voy a oponer a esa pregunta.

Jueza: ¿Se pone, por?

Apoderado de la actora: Porque no forma parte de la litis, no hay una manifestación directa del número de documentos, o el kit de documentos que se le presentó, entonces, no forma parte de la litis la pregunta. No hay razón para hacerla.

Jueza: No forma parte de la litis, pero considero una pregunta conducente, no sé a dónde la va a llevar. Infundada. Conteste, por favor.

Absolvente: Pues no, no lo recuerdo, supongo que un contrato, pero tal cual como qué documentos firmé, no los recuerdo, fue hace mucho tiempo.

18. Recordarás haber firmado, o sea, todos los documentos, me dices ahorita que firmaste un contrato, algún documento en blanco, alguna vez firmado al servicio

Apoderado de la actora: Me voy a oponer a esa pregunta, es una pregunta insidiosa.

Jueza: No lo es, justo está relacionada con este documento, con la existencia. Conteste.

Absolvente: No recuerdo.

19. Sería todo, Señoría.

Jueza: Con fundamento en el artículo 781, le doy el uso de la voz, va a hacer preguntas (apoderado de la actora)

Apoderado de la actora: Sí, le voy a hacer solamente una pregunta.

Jueza: Adelante.

Apoderado de la actora: En relación a la documental que le pusieron a la vista, que te pusieron a la vista, en algún sentido existe una

*intensión, o existió una intención a manifestar que no contrajiste alguna enfermedad profesional o sufriste riesgo de trabajo para laborar en ***** S.A. de C.V.*

Absolvente: No entendí la pregunta.

Apoderado de la actora: *Qué si intensión, tu intensión, es que el texto, como tal, me voy a permitir leerlo, para clarificarlo, porque creo que ya se lo llevaron, “manifiesto que durante el tiempo que presté mis servicios para *****”, S.A. de C.V., no contrae enfermedad profesional, ni sufrí riesgo de trabajo alguno, es decir, estas palabras son algo que tú hubieses querido expresar el doce de mayo, o cualquier otra fecha con respecto a la relación de trabajo que tú tenías con *****.*

Apoderado de la demandada: Me voy a oponer, Señoría, pienso que, bueno, empezó la pregunta de manera particular, respecto del documento, inclusive se leyó, pero después ya se abre demasiado a o en cualquier otro momento de tu relación con ***** , siento que es una palabra muy general.

Jueza: ¡Acote!

Apoderado de la actora: ¿Fue tu intención expresar o son palabras tuyas, expresar en este documento que se pone como parte de la demandada el doce de mayo de dos mil veintitrés, que no contrajiste enfermedad profesional, ni sufriste riesgo de trabajo alguno, aun sabiendo tu estado de salud en el que te encontrabas, no en ese momento, pero con fecha previa?

Absolvente: Pues no, no lo creo

Apoderado de la actora: Sería todo, gracias.

Jueza. ***** , hay varios principios en materia laboral, y dentro de ellos está la necesidad de indagar la verdad, te voy a hacer unas preguntas, entorno a unas cosas que contestaste, a mí no me quedan claras, y los detalles son importantes. Dime, cuando te enfermaste, desafortunadamente te diagnostican, pero después, el IMSS te da de alta y ya no te da incapacidades, y tú regresas a trabajar, platicame, ¿regresaste a trabajar a tus actividades normales?

Absolvente: Sí, de hecho, cuando el Seguro Social, o sea, me dice que ya no me puede dar más incapacidades porque ya excedí como el periodo de incapacidades que me puede dar

Jueza: *Cuanto tiempo te dio de incapacidad.*

Absolvente: No recuerdo tal cual cuánto tiempo, o sea, porque sí fueron varios, como periodos distintos de ir y regresar de incapacidades por las recaídas, pero no sé qué número.

Jueza: ¿Un año?

Absolvente: umm

Jueza: Porque hay un límite, 26 y 52 semanas

Absolvente: Pues no, según yo no llegué al año

Jueza: ¿Como cuánto?

Absolvente: Como unos seis meses, tal vez, o sea sumando todo eso

Jueza: ¿Pero fueron discontinuas, entonces?

Absolvente: Sí, o sea no fueron los seis meses de corrido

Jueza: Ah, Ok. ¿Y cuando no te daba incapacidades, tú trabajabas en Home Office?

Absolvente: No, iba a las oficinas

Jueza: Ibas a la oficina, ¿y cuando en esos periodos que no tenías incapacidades te sentías bien de salud?

Absolvente: No, no tanto, y lo que quería comentar es que cuando me quitaron la incapacidad, que fue en la última que me a terapia, de hecho, me dijo que, si podía ver a posibilidad con la empresa que trabajaba de empezar como paulatinamente mi reincorporación a la empresa, lo cual se los expuse y me dijeron que no.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Jueza: A quién, fíjate, se los expuse y me dijeron que no, para mí no es nada claro. ¿A quién se lo expusiste, cuándo, cuándo y dónde, y quien te dijo que no

Absolvente: Lo expuse la primera vez que me mandaron a hablar a Recursos Humanos, me parece que se llama ***** , o algo así, la subdirectora de personal, y me mandó a llamar para preguntarme de mi condición de salud, que les llamaba mucho la atención que tenía muchas incapacidades y pues querían ver qué era lo que sucedía conmigo y entender un poco el cómo funcionaba mi enfermedad, Que si yo tenía un tratamiento, que si iba a tener cura, que cuánto tiempo iba a tener, pues a lo mejor como de duración ese tratamiento y que yo pudiera tener al cien por ciento mi salud, lo cual le dije que, pues no lo sabía, era muy incierto, como dijo la doctora, no es como que te den un tratamiento y a la semana ya vas a estar, es como prueba y error, y pues muchos de los tratamientos que he tenido, pues no han tenido el resultado que se espera, ¿no?, entonces, y además, también le dije que era una condición crónica, por lo que toda la vida iba a tener que estar como viviendo con esto. Le comenté lo que me había dicho el Seguro Social, también le expuse que, si podía trabajar a lo mejor de Home Office, porque, pues si tenía mucho dolor articular, había veces que en la oficina me tenía que estar poniendo, se llama “dents”, te dan como toquécitos para calmar el dolor y, dentro de la oficina me los tenía que poner para poder calmar el dolor. Entonces le dije, a lo mejor puedo estar de home office unos días y venir otros, y me contestó que no se podía, que, si me daba permiso a mí de poder hacer home office, tenía que darle permiso a todas las personas que tuvieran alguna enfermedad, la que fuera.

Jueza: Recuérdame, ¿*****, en qué departamento está?

Absolvente: *En recursos humanos.*

Jueza: *Y ubicas su cargo.*

Absolvente: Me parece que es como subdirectora de personal

Jueza: Entonces, ella te dijo en ese momento que no. Continuamos. Entonces tú regresabas y en algunas ocasiones a laborar cuando no te daban incapacidad, ¿no? ¿y después?

Absolvente: Este, y pues ...

Jueza: Cuando el IMSS te dijo que no te iba a dar más incapacidades, tú regresaste presencialmente.

Absolvente: Regresé, eh, tenía mi tratamiento, como una semana después, o algo así, y fue cuando me dijeron que tomara periodo vacacional.

Jueza: ¿Quién te dijo?

Absolvente: Tanto ***** como mi jefa, ***** ***** Y, después de eso regresé, evidentemente tenía, pues todos los estragos que tiene una quimioterapia, náuseas, sueño, debilidad. Continué trabajando hasta el doce de mayo.

Jueza: ¿Quién te dijo que te hablaban?

Absolvente: Me marcaron, ya nada, me dijeron que bajara con Victorio.

Jueza: ¿Quién es, él o ella, Victorium?

Absolvente: *Victorio.*

Jueza: ¿Victorio, es él?

Absolvente: Él, aja.

Jueza: ¿Quién es?

Absolvente: No sé si es gerente de personal, o algo similar

Jueza: ¿Tiene un cargo directivo?

Absolvente: Ujm.

Jueza: ¿Entonces ya fue cuando hablaste con *****?

Jueza: Ahora platicame todo lo que ocurrió a partir de que llegaste a visitarte con *****.

Jueza: ¿Qué dijo de tu desempeño?

Jueza: ¿Cuánto tiempo hablaron?

Absolvente: Pues, no sé, o sea, a lo mejor como una hora, tal vez.

Absolvente: Pues que no estaba como de acuerdo, porque, o sea, justo, como que mi intención nunca fue dejar de trabajar, la verdad es que disfrutaba muchísimo mi trabajo y me gustaba mucho lo que hacía, y tanto así se puede reflejar que yo jamás quise como dejar de trabajar y ofrecí alternativas para poder seguir trabajando y se me negaron.

Absolvente: No, fue con la única persona con la que hablé, ces, y después, igual, o sea que mi intención jamás ha sido como faltar trabajo, ya que aun estando de incapacidad, si se necesitaba algo de iba a la oficina, llegué a ir a la oficina en silla de ruedas, en andadera, e necesitaban que hiciera las evaluaciones de desempeño, que trara algún documento en mi computadora, o sea, lo que sea, siempre pendiente de mi asignado, aun estando tanto en el hospital como de acidad.

Absolvente: *Sí, que lo tomara como una oportunidad para poder atender mi salud y mis citas*

Jueza: ¿Y te enseñó la renuncia, te pidió que renunciaras?

Jueza: Debes decirme la verdad, *****, olvida todo lo que me
n, la renuncia, mira, antes, había una renuncia y no había para
hacerse, yo quiero saber la verdad. ¿tú firmaste esa renuncia?

Absolvente: La verdad, no me acuerdo haber firmado

Jueza: Pero recuerdas otras cuestiones accidentales.

Absolvente: O sea, sí recuerdo otras cosas, tampoco no es como que recuerde al cien por ciento todos los hechos

Jueza: Pero este es un acto trascendente

Absolvente: Ujm

Jueza: *Es trascendente*

Absolvente: No, pero de verdad, Señoría, no recuerdo, sí recuerdo que me enseñó papeles, pero no recuerdo haber firmado nada.

Jueza: ¿y dentro de esos papeles que recuerdas que te enseñó, recuerdas qué papeles eran?

Absolvente: La renuncia.

Jueza: Bien, es importante, mira, jurídicamente uno ve las cosas, pero todo tiene que partir de la verdad, de los hechos, entonces es importante que nadie falsee, todos los días las personas juzgadoras estamos intentando que la gente deje de mentir, para que se emitan sentencias como lo dice la ley, y no lo dice hoy, sino desde hace mucho, a verdad sabida y a buena fe guardada. Entonces digamos que estuvieron mucho tiempo, una hora, Cuando terminó esta reunión ¿qué hiciste?

Absolvente: Me acompañaron para recoger mis cosas.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Jueza: Hay otra cosa que no me queda claro, y que tiene que ver con los malos tratos. Tú nada más me dijiste malos tratos por parte de la gente que tenía a mi cargo, y después de tu jefa. Vamos a hablar primero de la gente que tenías a tu cargo. ¿Cuántas pronas tenías a tu cargo?

Absolvente: *Tres*

Jueza: ¿A qué llamas tú malos tratos?

Absolvente: Sobre todo, fueron de la persona que se quedó como tomando mi puesto, que era la que estaba debajo de mí, mi supervisora, y pues no me decía bien cómo las cuestiones, o sea, como no sé, acuerdos, o cosas que se hayan quedado mientras estaba ausente, y, entonces, pues después yo quedaba mal, y me estuvo mandando y mandando correos, de “hay error en esto, hay error en otro”.

Jueza: *Ella.*

Absolvente: Sí.

Jueza: Digamos que no te dio cuenta de todo lo que había pasado en tu ausencia

Absolvente: Y después, me mandaba correos evidenciando que, como que hacía las cosas mal.

Jueza: ¿Esos correos los copiaba a alguien?

Absolvente: Pues, normalmente se copiaba como a todo el equipo, o sea y había muchas veces que había errores que no eran míos, sino que eran de las otras personas del equipo, y siempre era apuntando hacia mí que había errores. De igual forma, o sea, pues me hacían caras, me contestaban mal, o sea, cuando le pedía cosa, o algo así, era como si yo ya no tuviera como voz y voto, ya era como un cero a la izquierda. Había ocasiones en las que había juntas como de jefes, con ***** , y a mí ya no me hablaban y me dejaban afuera y entraba mi supervisora, y entonces es pues eso también era de por qué me están haciendo a un lado, ¿no? Había también muchas, como comentarios acerca de mi cambio en el aspecto físico, yo ya no... normalmente, todo el tiempo utilizo tenis porque los pies se me hinchan mucho, entonces, hay un código de vestimenta donde se supone que no podemos utilizar tenis, pero pues yo no podía utilizar otra cosa, y también, tampoco jeans o cosas así tampoco los podía utilizar, pero yo tampoco contaba con mucha ropa que me quedara porque la ropa de trabajo que tenía antes, pues ya no me quedaba, y también se la pasaban diciéndome como de qué no sabes del código de vestimenta, no puedes utilizar tenis, no puedes utilizar jeans, y cosas así, o sea y ...

Jueza: ¿Y quién te decía eso?

Absolvente: Mis compañeros.

Jueza: Entre ellos los subordinados

Absolvente: *Sí.*

Jueza: Bien, es lo único que tengo para preguntar.

8. Por último, se desahogó el **Informe** a cargo del **Banco *******, **S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero *******, que fue rendido mediante de escrito de siete de diciembre de dos mil veintitrés.

NOVENO. CONTINUACIÓN DE LA AUDIENCIA DE JUICIO. La continuación de la audiencia de juicio que había sido señalada para las nueve horas con treinta minutos del tres de septiembre de dos mil

Fue hasta el veintiocho de noviembre de dos mil veinticuatro, a las nueve horas con treinta minutos, que fue posible llevar a cabo la continuación de la audiencia de juicio, misma que fue presidida por la suscrita Jueza, con la asistencia de los apoderados legales del de las partes; destacando de esta diligencia el desahogo las pruebas siguientes:

- Después, se otorgó el uso de la voz a las partes para que formularan sus alegatos, los cuales se vertieron en los siguientes términos:

³ Ver las Circulares 16/2024, 17/2024, 19/2024, 20/2024, 22/2024 y 23/2024 de diecinueve y veintitrés de agosto, así como veinte de septiembre, tres, dieciséis y veintitrés de octubre, todas del presente año, firmadas por el Secretario Ejecutivo del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal; las Circulares 06/2024 y 07/2024 de catorce y dieciséis de octubre actual, firmadas por el Juez Coordinador de las personas juzgadoras de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales del Primer Circuito y las Circulares Conjuntas Edificio “Ajusco 200” de diecisiete, veintiuno y veinticuatro de los cursantes, firmadas por los Titulares de los diversos órganos jurisdiccionales con residencia en el edificio ubicado en Ajusco 200.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Demandada: “Señaló que la litis en el presente asunto es que la demandada se dice despedida, respecto de lo cual se contradijo al no haber manifestado haber firmado una renuncia, y después la objetó en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, y ofreció las periciales correspondientes, y mismas que, de su desahogo, se determinó que la firma y el contenido no están alterados y corresponden por su ejecución a la actora, y no hay elementos en las pruebas que desvirtúen la autenticidad de ese documento, es decir, se solicita analizar más allá, porque no hay elemento que desvirtúe la voluntad que la actora plasmó en su renuncia. También es importante que se analice que, tanto la pericial médica, como la pericial en psicología, dejaron claro que, si bien puede haber temas de pérdida de la memoria y que quizá la actora no recuerde ciertos detalles de algún evento, no obstante, jamás ha sufrido alteración en su conciencia.”

DÉCIMO. - Dictado de Sentencia. En la propia audiencia de juicio se turnaron los autos para sentencia definitiva, la cual se dictó el veintiuno de febrero de dos mil veinticinco, en contra de la cual ambas partes promovieron demandas de amparo las cuales se registraron con los números de expediente DT. 524/2025 y DT. 525/2025, del índice del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Amparo del Primer Circuito, los cuales se resolvieron en sesión de catorce de agosto de dos mil veintiséis, concediendo el amparo a ambas partes para los efectos precisados al comienzo de la presente resolución, la cual se dicta en estricto cumplimiento a las ejecutorias de amparo.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO. COMPETENCIA. Este Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales con sede en la Ciudad de México, resulta legalmente competente para conocer y resolver este asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones XX, primer párrafo, y XXXI, inciso b), numeral 1, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con el 61, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los numerales 527, fracción II, numeral 2, 698, párrafo segundo, 700, fracción II, incisos a) y b), de la Ley Federal del Trabajo; así como lo establecido en los puntos Quinto Quinques y Quinto Sexies, del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del extinto Consejo de la Judicatura Federal, hoy Órgano de Administración Judicial, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito; adicionado mediante el Acuerdo

Lo anterior en tanto que se trata de un procedimiento en el que se demanda el despido, que la actora califica de injustificado, y se demanda a ***** S.A. de C.V., persona jurídica respecto de la cual es un hecho notorio que cuenta con concesión de telecomunicaciones (Folio electrónico ***** y expediente *****), dada su publicidad⁴; lo que actualiza el supuesto previsto en el artículo 527, fracción II, punto 2, de la Ley Federal del Trabajo.

“COMPETENCIA LABORAL TRATÁNDOSE DE EMPRESAS QUE REQUIEREN CONCESIÓN FEDERAL EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES O RADIODIFUSIÓN. EL REGISTRO PÚBLICO DE CONCESIONES (RPC), PUBLICADO EN LA PÁGINA DE INTERNET DEL INSTITUTO FEDERAL DE TELECOMUNICACIONES (IFT), ES UN HECHO PÚBLICO Y NOTORIO PARA DETERMINARLA.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur determina que el Registro Público de Concesiones, publicado en la página de Internet del Instituto Federal de Telecomunicaciones constituye un acto administrativo que acredita con certeza la situación legal de las concesiones en materia de telecomunicaciones y radiodifusión, y que por estar publicado en Internet constituye un hecho público y notorio para las autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo, por lo que es determinante para fijar la competencia laboral.

*Justificación: La escritura pública, o sus reformas, que enuncian el objeto social de una empresa, pueden ser relevantes para determinar la competencia en conflictos de trabajo cuando no es materia de controversia ni existe algún elemento de prueba en contrario, conforme a la tesis jurisprudencial 2a./J. 4/96, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **"COMPETENCIA LABORAL. AUNQUE EL OBJETO DE LAS SOCIEDADES ENUNCIADO EN SU ESTATUTO,***

<https://rpc.ift.org.mx/vrpc/RpcSearchController/showConcesionInfo?idConcesion=FET072225CO-100625>



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

RESULTA INSUFICIENTE, POR SÍ SOLO, PARA DEMOSTRAR LA ACTIVIDAD QUE REALMENTE REALIZAN, ES DETERMINANTE SI NO HAY ELEMENTO QUE LO DESVIRTÚE. No obstante, tratándose de empresas que de acuerdo con la legislación requieren de una concesión federal en materia de telecomunicaciones o radiodifusión, en términos de los artículos **123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 2, constitucional** y **527, fracción II, punto 2, de la Ley Federal del Trabajo**, el objeto social contenido en el instrumento notarial es insuficiente para declararla a favor del tribunal laboral federal, aunque no exista controversia sobre el tipo de empresa o elemento de prueba en contrario en autos, debido a que el Registro Público de Concesiones, publicado en la página oficial de Internet del Instituto Federal de Telecomunicaciones, previsto en los artículos **177 y 178 de la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión**, constituye un acto administrativo que acredita con certeza la situación legal de las concesiones en la materia, y al estar publicado en un medio de consulta electrónico, es un hecho público y notorio para las autoridades judiciales en materia del trabajo, del cual deben allegarse para dilucidar la competencia laboral, en razón de que la información publicada puede constituir prueba en contrario que desvirtúe, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 4/96 citada, que la empresa actúa en virtud de una concesión federal.”

A su vez, se surte competencia en razón de territorio pues el domicilio de la demandada se ubica en esta Ciudad de México, lugar en el que ejerce jurisdicción este tribunal, actualizándose así, cualquiera de la hipótesis prevista en el artículo 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO. ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DE LA VÍA. La procedencia de la vía es un presupuesto procesal que debe ser estudiado de oficio, previamente a la decisión de fondo del asunto, porque de no ser la vía idónea, esta juzgadora federal estaría impedida para decidir la cuestión controvertida, aun cuando no se hubiera impugnado por las partes, como lo ha sostenido la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia titulada: “**PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA.**”.

En el caso específico de la materia laboral, recientemente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 39/2020 (10a.), con registro digital 2022215, estableció que la tramitación de un conflicto laboral en la vía incorrecta, constituye una violación al procedimiento que amerita la reposición del procedimiento y, en la ejecutoria que le dio origen, estableció que la existencia de determinadas formas y de plazos concretos para acceder a la justicia constituyen mecanismos que garantizan el respeto a las garantías de seguridad jurídica

JOSÉ DE JESUS CARMONA ORTIZ
706a6620636a66330000000000000000018522
17/05/29 10:16:43

La jurisprudencia de la que se habla es de rubro:



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

sentencia busca además de resolver el conflicto efectivamente planteado, ser una determinación clara y sencilla que permita al propio actor comprender con su lectura la determinación adoptada por este Tribunal y los motivos que la sustentan, cumpliendo así con el principio de sencillez que rige en el procedimiento laboral.

A su vez, también es importante precisar que el estudio de las excepciones y defensas, así como la valoración de pruebas se hará a la par del análisis de la acreditación de la acción, pues justamente ese estudio forma parte integrante del análisis de ésta.

Así pues, del contraste que se hace del escrito inicial de demanda, aclaratorio, contestaciones y réplica, se obtiene que la actora reclama la reinstalación en el puesto que venía ocupando, el pago de salarios caídos y diversas prestaciones; señalando como demandado a ***** , Sociedad Anónima de Capital Variable, a quien le imputa un despido injustificado, la cual lo negó y alegó que la actora renunció.

Es decir, la **litis** consiste en determinar si la demandada despidió injustificadamente a la actora, o si por el contrario, la actora fue quien renunció a la relación de trabajo.

Para determinar lo anterior, se estima necesario abordar el estudio del problema a resolver partir del desarrollo de los siguientes puntos:

1. La acción de despido injustificado de manera conjunta con la valoración del escrito de renuncia.
2. ¿Qué responsabilidad que tiene el patrón con relación a los empleados que presentan enfermedades generales?

Por su contenido se cita la jurisprudencia 2a./J. 32/2013 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2003080, de rubro y texto siguientes:

“LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La fijación o delimitación de la litis en el laudo representa para la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de precisar claramente las pretensiones del actor y la oposición de la demandada; lo que no significa que tenga que señalar, además, los hechos admitidos expresa o tácitamente, los que fueron controvertidos y aquellos respecto de los cuales la demandada omitió o evadió contestar, ya que esto no resulta necesario para la estricta fijación de la litis, sino que es un requisito diferente previsto en artículo 840, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual sí deberá explicarse a detalle, como parte de las razones y consideraciones que den sustento a la decisión jurisdiccional, para estar en condiciones de resolver la controversia de manera completa, congruente y exhaustiva, como lo exige el principio de justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los

JOSÉ DE JESUS CARMONA ORTIZ
706a6620636a66330000000000000000018522
17/05/29 10:16:43

RENUNCIA. Para abordar este apartado, se considera necesario contextualizar el conflicto a través de los hechos que lo originaron, narrados por la actora en sus escritos de demanda y aclaración, de los que se advierte que indicó que inició a laborar para la demandada a partir de noviembre de dos mil dieciséis, que en mayo de dos mil veinte enfermó de COVID19, y debido a ello desarrolló diversas complicaciones en sus brazos y piernas, los cuales se agravaron el dieciséis de junio de dos mil veinte, cuando la actora, al haber regresado a su casa tras su jornada de trabajo, presentó imposibilidad de mover las piernas, lo que empeoró el dieciocho de junio, pues perdió por completo el movimiento de las piernas.

Que el doce de mayo de dos mil veintitrés, aproximadamente a las trece (13:00) horas, se le requirió asistir a la oficina de Recursos Humanos, en donde fue atendida por ***** ***** ***** ***** , quien le reclamó de sus retardos por la mañana y le cuestionó respecto de su desempeño en los últimos meses, y le indicó que por instrucciones y acuerdo de la Directora de Operaciones, ***** ***** ***** ***** ; del Subdirector de Planeación Estratégica, ***** ***** ***** ; y de su jefa inmediata ***** *****

Por su parte, la demandada negó la fecha de inicio de la relación de trabajo de la actora, aclarando que, si bien la actora sí inició a trabajar para ella a partir de noviembre de dos mil dieciséis, lo cierto es que esa relación de trabajo concluyó para dar paso a una nueva relación de trabajo que inició el dieciséis de marzo de dos mil diecisiete, pero reconoció que el puesto de trabajo, la jornada y el horario de trabajo con el periodo de pausa laboral



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

para descanso y consumo de alimentos, respecto del cual aclaró que eran gozados por la actora dentro o fuera de la fuente de trabajo salario que la actora señaló.

Respecto de lo narrado por la actora en cuanto a sus problemas de salud y tratamientos, la demandada los negó, y lo único que aceptó fue que la actora presentó diversas incapacidades médicas otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Negó que hayan sido cometidos actos de discriminación en perjuicio de la actora, tanto por las personas que ella indicó, como de cualquier otra.

La demandada negó el despido del que se duela la actora, y aclaró que ***** , nombre completo y correcto de quien

la actora refirió haberse entrevistado el doce de mayo de dos mil veintitrés, sí sostuvo una reunión con la actora en dicha fecha, aproximadamente a las trece (13:00) horas, para tratar temas de productividad de la actora en su empleo, y que en esa reunión la actora presentó su renuncia por escrito, misma que entregó al mencionado *****.

De esta contextualización, tenemos que la demandada opuso las excepciones de falta de acción y derecho, excepción de renuncia, de inexistencia del despido e inexistencia de actos discriminatorios, todas ellas sustentadas en que la actora renunció voluntariamente, mientras que la actora, en la réplica negó que sea suya la firma de la renuncia presentada por la demandada como prueba de su parte, incluso, manifestó que, debido a su enfermedad, ella tiene consecuencias o efectos secundarios, entre los que se encuentra un estado que identificó como “crisis de ausencia”, y que definió como un periodo de ausencia de conciencia o del estado consiente de la persona; y que ello debe de tomarse en cuenta, así como la inverosimilitud de que haya podido firmar voluntariamente su renuncia, pues una persona con su enfermedad no puede quedar sin atención médica, y su renuncia laboral eso implicaría quedarse sin la protección de la Seguridad Social y del Seguro de Gastos Médicos que le proporcionaba la demandada como prestación laboral.

De los anteriores hechos, se estima que la actora, en principio niega que la firma que calza la renuncia sea suya, pero después, introdujo al conflicto la falsedad de dichos documentos, es decir, acepta la posibilidad de que la firma sea suya, pero alega falta de voluntad o de intencionalidad intrínseca, es decir, que su **firma no fue plasmada con plena voluntad y**

Establecido lo anterior, el análisis del problema a resolver debe comenzar con lo establecido en el artículo 784, correlacionado con el numeral 804 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, con el hecho de que la carga de la prueba para demostrar que la relación de trabajo terminó con motivo de renuncia corresponde a la empleadora.

“RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR CUANDO EL TRABAJADOR ALEGA QUE FUE OBLIGADO E, INCLUSIVE, RECIBIÓ INSTRUCCIONES PARA FIRMARLA, Y EL PATRÓN AFIRMA QUE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL FUE VOLUNTARIA.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que cuando el trabajador alega que fue obligado e, inclusive, recibió instrucciones para firmar su renuncia, y el patrón afirma que la terminación de la relación laboral fue voluntaria, a éste corresponde: i) acreditar la existencia del escrito original de aquélla, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, convincente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad del trabajador para esos efectos; y, ii) una vez acreditados esos extremos, al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegadas, para lo cual únicamente tendrá la carga de aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e incierto el consentimiento que le es atribuido en la terminación de la relación laboral, bastando para ello que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos en ese ámbito.

[illegible]



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN.", debe interpretarse conforme al propio sistema normativo constitucional y legal, que reconoce una serie de normas de protección a la parte trabajadora, lo que justifica que, para determinar si en el caso concreto se actualiza el despido injustificado demandado o una terminación de la relación laboral consentida, es imprescindible que el órgano jurisdiccional efectúe la valoración de las pruebas a partir de dichos niveles de comprobación de los hechos controvertidos, a través de la aplicación del sistema dinámico de la prueba, complementado por un modelo probatorio de sana crítica, cuya finalidad es que el trabajador –en el contexto de un entorno probatorio hostil– tenga materialmente la posibilidad de demostrar la verdad de los hechos, de manera que su carga probatoria no se traduzca en un imposible jurídico; todo ello en cumplimiento a los artículos 784 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, interpretados a la luz de los derechos humanos a la igualdad sustantiva, a la libertad de trabajo, al debido proceso laboral, a la tutela judicial efectiva y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 5o., 14, 16, 17 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."

Es decir, con base en el criterio transcrito, en un primer momento corresponde al empleador acreditar la existencia del escrito original de renuncia, el cual deberá contener los elementos de certeza idóneos para reflejar, **convinciente y congruentemente, la voluntad, la autonomía y espontaneidad** de la persona trabajadora para esos efectos; pues como fue señalado en el referido criterio y lo ha expuesto la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el criterio que más adelante se citará, **el empleador se encuentra en una posición privilegiada de mayor poder y control sobre la prueba que nace dentro del entorno laboral**, por su mayor proximidad y dominio a las fuentes probatorias, de ahí que a él le corresponda acreditar la afirmación de que la renuncia cuenta con los elementos de certeza idóneos precisados en párrafos que anteceden.

Una vez analizado lo anterior, a la actora corresponderá demostrar que pudo padecer del estado de “crisis de ausencia”, bastando, como lo dice el criterio en cita, que las pruebas expongan en su conjunto un escenario de sospecha, duda o mera probabilidad que apunte a la ausencia de condiciones de seguridad, autonomía y libertad en la suscripción de la renuncia, o que revelen un contexto violatorio de sus derechos humanos.

En ese orden de ideas, las pruebas admitidas a la demandada fueron, a saber, 1) la **confesional**, a cargo de la actora *****; 2) Se la **instrumental de actuaciones**; 3) la **presuncional legal y humana**; 4) el escrito **renuncia** de doce de mayo de dos mil veintitrés, respecto la cual ofreció como medio de perfeccionamiento la pericial en las

materias de grafología grafometría, grafoscopía, dactiloscopía y documentoscopía; **5)** cuarenta y dos recibos de pago en formato CDFI; **6)** los **informes** a cargo de ***** , Sociedad Anónima, Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero ***** , de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, ***** ***** , Sociedad Anónima, Grupo Financiero ***** y del Instituto Mexicano del Seguro Social; y **7)** el contrato colectivo de trabajo.

Valor probatorio del escrito de renuncia.

“Conclusión del estudio grafoscópico.

Conclusión dactiloscópica

Conclusión del estudio documentoscópico

De la explicación realizada por el perito oficial destaca que, respecto a la materia grafoscopía, la firma cuestionada tiene elementos característicos que guardan identidad con los de las muestras de firma



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

indubitables de la actora, es decir, que se pudo afirmar que la firma de la carta de renuncia pertenece a la actora.

Respecto del análisis dactiloscópico, el perito señaló que la huella dactilar no pudo ser analizada porque la plasmada en la renuncia no fue lo suficientemente clara y definida para permitir su análisis

Por su parte, respecto de la materia documentoscopia, señaló, que no encontró signos de alteración o manipulación documental, porque el tamaño de la hoja entra en el rango aceptado para una hoja con tamaño conocido como carta, y que la misma no presenta cortes o mutilaciones atípicos en sus cuatro cantos o lados, que tampoco presenta espacios atípicos, y que la firma y escritura son legibles, además de que presentó alineamientos verticales, horizontales, interlineales, intergramales y de impresión que guardan armonía, además de que su texto fue impreso con sistema electrográfico (toner);

También cabe hacer notar que, si bien la pregunta m) del cuestionario de la parte actora no fue contestada en el dictamen escrito, no obstante, en su perfeccionamiento en la continuación de la audiencia de juicio, a pregunta de esta Juzgadora respecto de si en el término de “encapsulado”, existe en el argot de la grafología o de la documentoscopia, el perito oficial dijo que no.

Además, respecto de la pregunta n) del cuestionario de la parte actora, se hace notar que el perito oficial contestó que “La grafología es la que se encarga de estudiar las particularidades de la letra de una persona, con el fin de identificarla o tratar de averiguar sus características psicológicas.”, pero, en el perfeccionamiento del dictamen pericial en comento, el perito profundizó sobre dicha respuesta y manifestó “*la grafoscopia como tal no estudia eso, la grafología es una ciencia que estudia la personalidad de una persona, si esta persona es bondadosa, tacaña, etcétera; pero establecer que por la firma, la persona se encontraba con una pistola en la cabeza o bajo opresión o amenazas, hasta ahorita la grafología no lo puede establecer, y también desconozco alguna técnica que pueda establecer si la persona en ese momento se encontraba bajo presión. No sería posible.*”

Respecto de la pregunta o), relativa a que si la huella dactilar se aprecia que fue impuesta en un estado de emoción ocasionado por amenazas o presión pisco emocional producto de un estado de alteración física, además de lo contestado en el dictamen escrito, a saber: “/a

Y a pregunta expresa de esta Juzgadora, respecto de si “¿es posible determinar si una persona realizó la firma de manera vacilante, es decir, con dudas o de manera muy espontánea, eso sí es posible?, a lo cual el perito oficial contestó que “sería posible establecer eso, pero eso sería falsificación. Es posible establecerlo cuando la escritura es muy lenta, nosotros le llamamos una falsificación por imitación, [....]”.

Establecido lo anterior, conforme a la referida Jurisprudencia del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, ahora corresponde analizar si el actor demostró, con las pruebas admitidas y desahogadas, la posibilidad de que la firma plasmada en la carta de renuncia haya sido plasmada por la actora mientras ella estaba en el estado que refirió como de “crisis de ausencia”.

44



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Ahora bien, las pruebas admitidas a la actora fueron, la **confesional**, de la demandada; las **confesionales** para hechos propios a cargo de

*** y ***** ***** ***** ***; las **documentales**, consistentes en: a) el diagnóstico a nombre de la actora, emitido por el IMSS, b) seis hojas de resultados de laboratorio emitidos por la central de análisis clínicos del Centro Médico Siglo XXI, c) el diagnóstico emitido por el médico Antonio González Pineda, de veinte de diciembre de dos mil veintidós, d) copia simple de estados de cuenta expedidos por el hospital Médica Sur, SAB. De C.V., e) tres CFDI expedidos por Ávila Clínica de Alta Especialidad, f) tres CFDI expedidos por Médica Sur, SAB. De C.V., g) tres CFDI expedidos por Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V., y h) una impresión del CFDI de salarios y prestaciones; el **informe** a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social; la **instrumental de actuaciones**; la **presuncional legal y humana**; La prueba pericial en caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia y documentoscopia; la **pericial en las materias de medicina neuronal y reumatología**, así como la pericial en materia de **psicología**.

De las mencionadas pruebas, las tendientes a acreditar la objeción a la renuncia, en particular, respecto de la existencia de vicios de la voluntad de la actora por haberla firmado durante un episodio de “crisis de ausencia” fueron las pruebas periciales en materias caligrafía, grafoscopia, grafometría, dactiloscopia y documentoscopia, cuyo resultado ya fue expuesto, así como las de **medicina neuronal y reumatología**, así como en **psicología**.

➤ **Dictamen en medicina neuronal y reumatología**

A este respecto, la perita expuso sus conclusiones en la versión escrita de su dictamen, y según ellas, la actora *“presenta la enfermedad de desmielinización por lupus eritematoso discoide, así como radiculopatía cervical y lumbar crónica leve, [...] Actualmente estos padecimientos han producido en la actora alteraciones [...] cognitivas como son alteraciones de la memoria y de la concentración.*

Con base en lo anterior, en el mencionado dictamen, al contestar a la pregunta número tres *“Que diga el médico respecto de la enfermedad diagnosticada a la actora, denominada neurolupus con mielitis transversa, si la misma le provoca una afectación directa a la función cerebral que motive crisis de ausencia o convulsión de alteración breve que impida a la actora una adecuada apreciación de su entorno, y por ende sus acciones*

la atención,
ra. Sin em
ma, no se
iléptica, co
ones.”

pericial en
dos de la
falograma
cionado co
ausencia,
que incluso
o, podemos
sin embar
te caso no
e en la eva
ares, dond
s o de alg

uesta a la
 ermedad o
 ansversa,
 hacer cue
 da privada
 esta que “la
 y de la con
 ocasiones
 das, [...]”

durante e
Juzgadora
amente co
cto.”
“que dia

o, “que dig
ra [...] si
tener certe



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

memoria y concentración no involucran alteraciones en el juicio para tomar una decisión.”

Después, durante el perfeccionamiento de la prueba en la audiencia de juicio, se dio el siguiente intercambio de preguntas y respuestas:

“Apoderado de la actora: [...] si efectivamente la hoy actora *****
******* tiene algún elemento que le provoque su condición médica**
en el que efectivamente se puedan realizar algunas afectaciones
directamente a su conciencia y a su conciencia diaria, no, es decir al
ejercicio directo de situaciones normales u ordinarias que en esta pérdida
de memoria que usted nos habla y en esta pérdida de conexión puedan no
permitirle entender los alcances de los eventos en los que se encuentra
viviendo.”; a lo cual, la perita médica abundó expresando: “En este caso
 mencionaba que puede, hay una alteración por parte de los instrumentos,
 detectada como leve-moderadas en la memoria, sin embargo esto no
 implica que haya alguna falta de juicio para hacer la toma de decisiones o
 de acciones.

Jueza: *incluso mencionó que no hay ausencias.*

Apoderado de la actora: *El hecho que no haya habido, esto implica un elemento de sus estudios en un momento determinado, esto no implica que en el pasado o en el futuro no los vaya a ver ¿o sí?*

Perita Médica: Pues en el pasado estarían documentados, en el futuro pues no, no puedo tener la certeza que no se puedan a dar. Incluso pueden ser manifestaciones por otra sintomatología.

[...]

Apoderado de la actora: Si todas las características de los padecimientos que ella tiene forzosamente tienen que estar verificados dentro de un estudio médico, es decir, ¿se pueden traducir toda la sintomatología se podría traducir en todos los estudios médicos o existe algún elemento de la sintomatología que pueda ser imperceptible para los estudios médicos?

Perita médica: *En el caso de los estudios médicos eh, me imagino que se refiere a las crisis de ausencia, o no sé, no sé si lo pudiera acotar.*

Apoderado de la actora: Sí, claro, de hecho, sí efectivamente, se lo pregunto por dos razones porque inicialmente la actora no fue diagnosticada con mielitis, fue diagnosticada con otra enfermedad [Síndrome de Guillain Barre] entonces, lo que voy, es que usted está poniendo todos los antecedentes de la sintomatología en los estudios cuando los propios estudios incluso los clínicos primero hablaron de una enfermedad y después hablaron de otra, mi pregunta concreta en el caso de las crisis de ausencia, porque podría parecer de manera categórica que las crisis de ausencia si no están documentadas no pueden suceder en el pasado, lo mismo pasa con el diagnóstico anterior, es decir si el diagnóstico anterior no fue concluyente y después de otra serie de pruebas sí se establecieron estos diagnósticos, lo mismo, mi pregunta va en ese sentido, en las crisis de ausencia porque, evidentemente, aun cuando usted me diga que los en los en los estudios no se pudieron documentar, ¿si estas crisis de ausencia sí se pudieron presentar y pueden ser imperceptibles, como lo fue en su momento el primer diagnóstico de la de la enfermedad que tenía mi cliente?

Perita médica: En cuanto a los estudios, bueno, el primer diagnóstico cuando estamos relacionando, lo tenemos que relacionar en cuanto al cuadro clínico como se va dando. Para mí la percepción es que, sí, no estaba bien indicado ese diagnóstico ya que, Guillain Barre, generalmente inicia, o se caracteriza por iniciar desde los miembros pélvicos de manera distal hacia proximal y, por lo tanto, aquí tenemos que

frecuente
star prese
ablando, n
dio de cris
medad d

ercial en
ta del cue
a dijera, “
***** *****
ede con s
to y en

ede con s
te y en c
mo a cort
os de la e
upus con r
argo plaz
as neurop
pia evalu

logía que
da a la c.
litis trans
por el cua
no recuer
e present
s del siste
medida de
de recuper

veles muy
ar la inform



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

La perita en psicología, en el perfeccionamiento de la prueba a su cargo durante la continuación de la audiencia de juicio, manifestó que: “*En este caso, no. Las afectaciones que tiene ***** sí son a nivel de la memoria, pero, repito, con estos ajustes se pueden subsanar, y de ninguna manera la va a llevar a una situación en la que realice una acción que la deje en un estado alterado de consciencia, eso no es compatible con el diagnóstico que ella tiene.*”

En la tercera pregunta, en la que se le pidió a la perita que contestara a que “[...] si la condición médica diagnosticada a la c. ***** e identificada como neuroplús con mielitis transversa puede provocarle un episodio bioquímico desmielinizante por el cual, ante un estado de estrés pueda llevarla a realizar acciones que vayan en contra de su propia homeostasis e intereses; la perita en psicología respondió que la actora “al momento actual no cuenta con un trastorno psiquiátrico o psicológico diagnosticado, ni se encuentran elementos en la evaluación que indiquen que exista una tendencia o riesgo de realizar acciones en contra de su voluntad o que le pongan en riesgo.”

En el perfeccionamiento de la prueba, la perita abundó respecto de la anterior respuesta que “no es así porque la consciencia y el juico de ***** no están alterados”.

Después, respecto a las preguntas séptima y octava relativas a que la perita en psicología contestara “[...]si desde su opinión profesional, es factible que la c. ***** dado sus padecimientos médicos consistentes con neurolupus con mielitis transversa, pueda ser manipulada psicológicamente para realizar conductas en su aparente beneficio, pero con la intención deliberada de afectarle en sus intereses personales, sin que la actora pueda ser consciente de ello”, así como “si desde su opinión profesional es factible que la c. ***** dado sus padecimientos médicos consistentes con neurolupus con mielitis transversa, pueda materializar actos en contra de su voluntad por no existir conciencia de los mismos”; la perita contestó ambas de la siguiente forma: “la evaluada se encuentra orientada, alerta y consciente, no se encuentran datos en el expediente médico, ni en la evaluación realizada por la suscrita, de diagnósticos de trastornos mentales o psicológicos que alteren su capacidad de conciencia y autonomía en la toma de decisiones.”

En el perfeccionamiento de la prueba, la perita abundó respecto de las dos anteriores respuestas expresando que “[...] ********* *no tiene*

Después, durante el perfeccionamiento de la prueba en la audiencia de juicio, se dio el siguiente intercambio de preguntas y respuestas:

Perita en psicología: Al momento en que yo valoro a *****, ella ya se encontraba en estos tratamientos médicos, y eso, por su puesto que tiene una repercusión, sin embargo, al momento en que yo dictamino, aun cuando se encontraba ya con tratamientos médicos, la memoria, que es la principal afectación que ella presenta, seguía con estos impactos respecto a la memoria a largo y corto plazo; seguramente que, [a la fecha en que] yo dictaminé a la fecha, los tratamientos médicos han tenido o han seguido teniendo un impacto favorable, y es probable que para este momento que sus funciones cognitivas tengan un desempeño más favorable, dado que su salud, yo espero que así sea, se encuentra mejor.

Perita en psicología: Sí, las afectaciones psicológicas son dinámicas, es decir, van cambiando a lo largo del tiempo, y por su pesto que las afectaciones que ***** tenía en el dos mil veintitrés 2023, psicológicamente hablando, eran diferentes a cuando yo las vi y a las que presenta ahora, es decir, han ido evolucionando dado el impacto que tienen los tratamientos farmacológicos en ella y el tratamiento que ella está recibiendo.

Perita en Psicología: Sí, sí la consciencia de *****, la capacidad de juicio, la capacidad de toma de decisiones, la capacidad de análisis de síntesis, de planeación, de anticipación, no presenta ninguna afectación.

50



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

en el expediente médico, ni en la evaluación realizada por la psicóloga, de diagnósticos de trastornos mentales o psicológicos que alteren su capacidad de conciencia y autonomía en la toma de decisiones., y que ***** no tiene alterada la conciencia, no tiene alterada la capacidad de juicio, es decir, la toma de decisiones la hace en plena conciencia, orientada en tiempo, persona, lugar, circunstancia; y su juicio no presenta ninguna alteración.

Ambos dictámenes coinciden en notar alteraciones en la memoria de la actora, u perfecto estado de su consciencia y que, en los estudios realizados en cada materia, no se advierte evidencia de que la actora padezca de crisis de ausencia.

Establecido lo anterior, debido a que los dictámenes en medicina y psicología se desahogaron de conformidad con los artículos 821, 822, 823, 825 y 826, de la Ley Federal del Trabajo; se les da un valor probatorio con base en una apreciación a verdad sabida y buena fe guardada por virtud del cual la parte actora no acreditó su carga probatoria respecto a las impugnaciones de la autenticidad y objeciones en cuanto al alcance y valor probatorio en cuanto a vicios en la voluntad de la actora al firmar la renuncia.

En torno al estándar de valoración que debe considerar este Tribunal para atribuir pleno valor probatorio al escrito de renuncia, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el precedente que dio origen a la Jurisprudencia 2a./J. 14/2023 (11a.), señaló que la jurisprudencia 2a./J. 142/2013 emitida por la propia Sala, de rubro: "*RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECCIÓN*" se debe interpretar en una forma en que se dé protección a la parte trabajadora, especialmente si se debe comprobar que fue una renuncia firmada de manera libre o si esta viciada y, consecuentemente, ante un despido injustificado.

De igual forma, agregó que el valor probatorio de la renuncia no debe otorgarse de forma restrictiva, sino guiarse de un criterio en el que se acredite de forma fehaciente su validez, teniendo en cuenta que la finalidad de la valoración probatoria y el escrutinio que se realiza es con la finalidad de obtener la verdad.

En continuidad con lo anterior, entre otras cosas, destaca que la citada Sala determinó lo siguiente:

86. En sentido opuesto, el escrito de renuncia carecerá de valor probatorio si existen indicios de que la parte patronal realizó prácticas que afecten indebidamente la cuestión sustantiva a dilucidar, esto es, la decisión autónoma y unilateral del trabajador de concluir el vínculo laboral, lo anterior en miras a desincentivar las prácticas indebidas en materia de suscripción coactiva de renunciias (**obligar a las personas a firmar hojas en blanco, firmar la renuncia en contra de su voluntad, entre otras**).

96. Para cuestionar la validez de una renuncia al trabajador corresponderá demostrar la influencia, engaño, coacción o intimidación física, moral o económica alegada, para lo cual únicamente deberá aportar indicios objetivos que razonablemente permitan considerar cuestionable e



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

incierto su consentimiento pudiendo, incluso, efectuar ese ejercicio el órgano jurisdiccional vía suplenia de la queja y el alcance probatorio del escrito de renuncia está supeditado a que se acredite de manera fehaciente que fue firmada de forma unilateral, voluntaria y libre de coacción.

97. En ese orden de ideas esta Segunda Sala considera que el derecho probatorio debe ser interpretado en un sentido amplio, pues debemos tener presente que la finalidad última de las pruebas es allegarse de los elementos necesarios para conocer la verdad.”

Dichos razonamientos dieron origen a la jurisprudencia con registro digital 2026355, de rubro y texto:

“ESCRITO DE RENUNCIA. ESTÁNDARES DE VALORACIÓN DE PRUEBAS QUE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN CONSIDERAR PARA ATRIBUIRLE PLENO VALOR PROBATORIO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes llegaron a decisiones contrarias al analizar de qué forma se puede desvirtuar la validez de una renuncia en caso de que, con posterioridad a su firma, se continúe prestando el trabajo y, de ser materia de la litis la subsistencia de la relación laboral, qué medios probatorios pueden ser aportados por la parte patronal para demostrar que efectivamente cesó el vínculo después de la firma de la renuncia. Así, uno de los Tribunales sostuvo que la retractación es la única manera de restarle valor probatorio y que, en caso de que ésta no haya sido invocada por la quejosa en la secuela procesal, se deberán excluir de la litis las pruebas que sean exhibidas con la intención de demostrar la subsistencia de la relación laboral con posterioridad a la renuncia, mientras que el otro Tribunal concluyó que existen diversas formas de demostrar la subsistencia de la relación laboral posterior a la firma de la renuncia y que es irrelevante que la quejosa no haya manifestado a lo largo del juicio que presentó su retractación, pues la parte patronal cuenta con diversos medios probatorios para demostrar que la relación laboral efectivamente cesó el vínculo después de la firma de la renuncia.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el derecho probatorio debe ser interpretado en un sentido amplio, pues la finalidad última de las pruebas es allegarse de los elementos necesarios para conocer la verdad. Así, el escrito de renuncia tendrá valor probatorio únicamente si se demuestra de manera fehaciente que fue emitida de manera autónoma y unilateral, para lo cual el órgano jurisdiccional estará en aptitud de suplir en todo momento la deficiencia de la queja en favor del trabajador, pues lo que se busca es introducir a juicio todas las cuestiones necesarias, sean argumentativas o probatorias, circunstancia que una vez vislumbrada permitirá corroborar si efectivamente cesó la relación laboral de manera posterior a la firma de la renuncia.

Justificación: La renuncia es un acto unilateral y voluntario de la persona trabajadora que tiene como finalidad expresar su deseo de terminar la relación laboral existente entre ella y la parte patronal, y el efecto de la renuncia puede apreciarse desde dos ópticas, la primera es que una vez firmada la relación laboral concluye y, la segunda, es que antes de su firma, la relación laboral subsiste. Existen diversas prácticas realizadas por las partes patronales que tienen como finalidad obtener renunciaciones con coacción

[illegible]

e de la re
sistentes
stinto al de
ues éste fu
e que la ac
obtuvieron
naciones,
traduce e
actos; má
como influ
alegada,
o demostr
e al firmar
de maner
a actora no
que, como
o al hecho
sicológico
de corto y

ebasen la

minación d

cuestiona

si o sea [.
recuerde,
e lo haya l



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Perita en psicología: como les comentaba en el caso del estrés postraumático se ve alterada la reactividad, se ve alta la, el sentido de alerta, y en el caso de *****, bueno, la memoria tiene una afectación. Eh, cuando estamos ante un evento, repito, que rebasa las capacidades de afrontamiento, sí se puede llegar a tener algunas respuestas que puede ser que no se recuerden; de hecho, esa es una característica de las personas traumatizadas, que pueden no recordar ciertos elementos del evento traumático. Entonces, la respuesta sería, sí, sí cabe la posibilidad de que eso pueda suceder.”

Por ello, este Tribunal tiene el deber de analizar si del contenido literal de la carta de renuncia, se puede apreciar, a partir de las reglas de la experiencia, que el escrito de renuncia fue emitido fehacientemente de manera libre, autónoma y unilateral y refleje la manifestación de la voluntad unilateral y espontánea.

A este respecto, es de hacerse notar que la frase en la renuncia “*Manifiesto que durante el tiempo que presté mismos servicios para ******”, S.A. DE C.V., *no contraí enfermedad profesional, ni sufrí riesgo de trabajo alguno*”, que se aprecia al inicio del segundo párrafo del documento en cuestión, es digno de analizar a detalle.

Cabe recordar que la actora, al plantear su reclamo de reinstalación, realizó la siguiente manifestación: “[...] fue despedida injustificadamente de su empleo [...] dada su condición médica y por haber sido diagnosticada con NEUROLUPUS CON MIELITIS TRANSVERSA [...] en tal virtud dicha reinstalación deberá verificarse en condiciones que le permitan a la que suscribe, la materialización de su actividad laboriosa de acuerdo a sus capacidades disminuidas por la enfermedad que padece y que le fue provocada por la exposición y contagio del virus SARS-Cov2, Covid-19 en el desempeño de su actividad laboral al servicio de la demandada.”

De lo anterior, se aprecia que la actora imputa a la demandada el haber contraído la enfermedad de Covid-19, y que ésta desencadenó su padecimiento de neurolupus con mielitis transversa.

Si bien, a este respecto, en el cuestionario de la parte actora, en la pregunta 6., relativa a que dijera la perita en medicina “[...] respecto de la enfermedad diagnosticada a la actora, denominada neurolupus con mielitis transversa, si la misma es consistente con las secuelas que le provocó el haber sido contagiada con el virus del SARS-Cov-2, Covid-19”, la perita médica contestó que “la propuesta etiogénica más aceptada es la que considera que un estímulo o varios actúan sobre una serie de variables de un huésped genéticamente susceptible, entre ellos se encuentra el agente

infeccioso, sin embargo, afirmar que ha sido provocada por el virus del SARS-CoV-2, no es posible al momento, ya que no se ha dilucidado el mecanismo por el cual podría generarse dicha situación.”

Es decir, es imposible afirmar que la afectación médica de la actora, de neurolupus con mielitis transversa haya sido provocada a la actora con motivo del virus del SARS-CoV-2, como secuela de la enfermedad del Covid-19, y por ello es inconcuso que no puede responsabilizarse a la demandada por la enfermedad de la actora.

Dicho lo anterior, ello no quiere decir que la actora hubiera podido plasmar por escrito que no sufrió de enfermedad profesional, ni sufrió de riesgo de trabajo, pues ella, hasta el día de la confesional a su cargo en la audiencia de juicio, tuvo lugar la siguiente pregunta y respuesta:

Apoderado de la actora: *¿Fue tu intención expresar o son palabras tuyas, expresar en este documento que [...] no contrajiste enfermedad profesional, ni sufriste riesgo de trabajo alguno, aun sabiendo tu estado de salud en el que te encontrabas, [...]?*

Absolvente (actora): Pues no, no lo creo.

Dicha manifestación, obtenida de una prueba confesional desahogada en términos de lo dispuesto en los artículos 786 y 790 de la Ley Federal del Trabajo, es de ser tomada en el sentido de que, para este Tribunal no resulta verosímil que la actora haya querido manifestar que no sufrió enfermedad profesional, ni sufrió riesgo de trabajo alguno, pues de las constancias de autos, tanto de su demanda, como de la pregunta al absolver la confesional a su cargo, se aprecia que ella considera que su enfermedad se debe al Covid-19, y que éste lo sufrió en su trabajo, lo cual, a pesar de que tenga o no razones legales y científicas para sustentar su dicho, ello no debe de ser desestimado, pues, a pesar de ser sólo una creencia, para esta juzgadora la misma implicaría que no firmaría de forma plenamente voluntaria y conforme su renuncia con dicho texto.

Lo cual, además aunado a la presunción, a partir de las reglas de la experiencia, en el sentido de que, entre las prácticas realizadas por las partes patronales para obtener renunciias, se encuentra el exhibir a los trabajadores los documentos que requieren para concluir la relación de trabajo, entre ellos la renuncia.

Lo cual, si lo vinculamos a la respuesta de la actora en su confesional, respecto a que

“10. Ok. Pláticanos, por favor, respecto al doce de mayo del dos mil veintitrés, ¿qué fue lo que platicaste con ***?”**

Absolvente: Primero que nada, yo estaba realizando mis actividades normales, y me mandaron a llamar. Primero me dijeron que acudiera al piso tres, cuatro, no me acuerdo cuál es donde está, pero con Victorio. Yo sabía



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

que si te mandaba a hablar ese señor no era como por algo bueno, porque es como el encargado de correr a la gente, Bajé y el que me atendió no fue Victorio, sino el Licenciado *****. Me metió como a una sala de juntas me habló de mi desempeño y que, por mi desempeño se pedía mi baja.

11. ¿Recordarás exactamente qué fue lo que te dijo? es decir, las palabras que utilizó cuando habló contigo

Absolvente: Pues eso, que por mi desempeño la empresa decidió darme de baja y que, además, lo tomara como una oportunidad para poder atender mi salud.

12. ¿Y posteriormente, tú le contestaste algo?

Absolvente: Pues que no estaba de acuerdo.

13. Ok. Por favor, dime si el doce de mayo de dos mil veintitrés, ¿será posible que le pongamos a la vista el documento de la renuncia. Señoría?

Jueza: Haga la pregunta, en términos del artículo 790, le pongo a la vista el documento para refrescar su memoria, así dice el artículo, entonces, haga la pregunta.

14. La pregunta es, si el doce de mayo de dos mil veintitrés, tú firmaste una carta renuncia fechada el doce de mayo de dos mil veintitrés, la cual se te va a poner a la vista.

[se le puso a la vista la renuncia de doce de mayo de dos mil veintitrés]

Absolvente: Yo conscientemente no recuerdo haber firmado ese documento.

15. ¿Me podrías decir si el texto, el manuscrito que aparece ahí con tu nombre que dice, “***** *.” aparece ahí, lo pusiste tú, es tu letra?

Absolvente: No sabría decirte porque no lo recuerdo.

[...]

17. ¿Me podrías decir, si recuerdas qué documentos firmaste a tu ingreso a *****?

[...]

Absolvente: Pues no, no lo recuerdo, supongo que un contrato, pero tal cual como qué documentos firmé, no los recuerdo, fue hace mucho tiempo.

18. [...] me dices ahorita que firmaste un contrato, algún documento en blanco, alguna vez firmado [...]

Apoderado de la actora: Me voy a oponer a esa pregunta, es una pregunta insidiosa.

Jueza: No lo es, justo está relacionada con este documento, con la existencia. Conteste.

Absolvente: No recuerdo.

[...]

Jueza: *Quien te dijo que te hablaban.*

Absolvente: Me marcaron, ya nada, me dijeron que bajara con Victorio.

Jueza: ¿Quién es, él o ella, Victorium?

Absolvente: *Victorio.*

Jueza: ¿Victorio, es él?

Absolvente: É! aja.

Jueza: ¿Quién es?

Absolvente: No sé si es gerente de personal, o algo similar

Jueza: ¿Tiene un cargo directivo?

Absolvente: Ujm.

Jueza: ¿Entonces ya fue cuando hablaste con *****?

Absolvente: De acuerdo.

Jueza: Ahora pláticame todo lo que ocurrió a partir de que llegaste a entrevistarte con *****.

Absolvente. Pues recuerdo que bajé, y que estaba muy nerviosa y no sabía que iba a pasar, porque justamente yo sé que cuando te habla esa persona no es algo bueno, y me pasó a una sala de juntas y, pues hablé de mi desempeño.

Jueza: ¿Qué dijo de tu desempeño?

Absolvente: Pues que estaba siendo bajo, y por lo mismo la empresa ya prescindía de mis labores.

Jueza: ¿Cuánto tiempo hablaron?

Absolvente: Pues, no sé, o sea, a lo mejor como una hora, tal vez.

Jueza: ¿Y qué tú le dijiste de ese desempeño?

Absolvente: Pues que no estaba como de acuerdo, porque, o sea, justo, como que mi intención nunca fue dejar de trabajar, la verdad es que disfrutaba muchísimo mi trabajo y me gustaba mucho lo que hacía, y tanto así se puede reflejar que yo jamás quise como dejar de trabajar y ofrecí alternativas para poder seguir trabajando y se me negaron.

Jueza: Hemos hablado de una alternativa, tú me has comentado sólo de una, de lo que hablaste con *****, qué otra alternativa le has dado, o con quién más hablaste

Absolvente: No, fue con la única persona con la que hablé, entonces, y después, igual, o sea que mi intención jamás ha sido como faltar a mi trabajo, ya que aun estando de incapacidad, si se necesitaba algo de mí, yo iba a la oficina, llegué a ir a la oficina en silla de ruedas, en andadera, porque necesitaban que hiciera las evaluaciones de desempeño, que encontrara algún documento en mi computadora, o sea, lo que sea, siempre estuve pendiente de mi asignado, aun estando tanto en el hospital como de incapacidad.

Jueza: Usted dijo que sería una oportunidad para que atendieras tu salud.

Absolvente: Sí, que lo tomara como una oportunidad para poder atender mi salud y mis citas

Jueza: ¿Y te enseñó la renuncia, te pidió que renunciaras?

Absolvente: Pues, o sea, recuerdo que me dijo que ya, o sea, que prescindía de mis labores.

Jueza: Debes decirme la verdad, *********, olvida todo lo que me dijeron, la renuncia, mira, antes, había una renuncia y no había para dónde hacerse, yo quiero saber la verdad, ¿tú firmaste esa renuncia?

Absolvente: La verdad, no me acuerdo haber firmado

Jueza: Pero recuerdas otras cuestiones accidentales.

Absolvente: O sea, sí recuerdo otras cosas, tampoco no es como que recuerde al cien por ciento todos los hechos

Jueza: Pero este es un acto trascendente.

Absolvente: Ujm.

Jueza: *Es trascendente.*

Absolvente: No, pero de verdad, Señoría, no recuerdo, sí recuerdo que me enseñó papeles, pero no recuerdo haber firmado nada.

Jueza: ¿y dentro de esos papeles que recuerdas que te enseñó, ¿recuerdas qué papeles eran?

Absolvente: La renuncia.

Lo anterior, contrastado con las confesionales a cargo de la demandada, y para de hechos propios a cargo de *****

*****.

Posiciones a la demandada

manera inmediata a mandar un correo de, “oye, renunció”, para que la den de baja del seguro social, y ya.

Jueza: ¿Y en torno a la productividad, me puede repetir qué fue lo que señaló?

De lo anterior, resulta procedente resaltar que, en la reunión que sostuvo con ***** el doce de mayo de dos mil veintitrés, cuya realización se tuvo como hecho no controvertido, se advierte que la versión del apoderado de la demandada y de ***** se contradicen en cuanto a la forma en que se originó la misma, pues la demandada aceptó que la actora haya acudido a la mencionada entrevista por invitación, o a petición formulada a la actora, ***** manifestó que fue la actora quien, motu proprio acudió a verlo para presentarle su renuncia.

Que ***** le dijo que su desempeño estaba siendo bajo, y por lo mismo la empresa ya prescindía de sus labores, a lo que ella contestó que no estaba de acuerdo, porque, su intención nunca fue dejar de trabajar, que disfrutaba muchísimo mi trabajo y le gustaba mucho lo que hacía, al grado que ofreció alternativa para poder seguir trabajando, (refirió lo que le expuso a ***** , subdirectora de personal, de que si podía trabajar a lo mejor de Home Office, unos días y venir otros, quien le contestó que no se podía porque tendría que darle permiso a todas las personas que tuvieran alguna enfermedad).⁵

⁵ Confrontar el interrogatorio formulado por este Tribunal para que la actora aclarara a algunas respuestas a las preguntas o posiciones que le fueron formuladas.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

documento, y que él lo recibió, y refirió que los empleados van con los formatos que a veces acceden a internet, ellos mismos realizan; y que él se limita a recibirlos, y que la interacción con la actora probablemente no duró más de una hora, exagerado, porque a las dos de la tarde sale a comer, y a petición expresa de esta Juzgadora, para que aclarara su frese de “no pudo ser más allá de una hora”, ***** contestó que “sonaría muy atrevido mencionar algunos minutos, siquiera aproximados, yo lo pongo como tiempo máximo porque es mi horario de comida, y tengo que ir a recoger a mi hija a la escuela, entonces, salgo muy puntual, pero en realidad, no sé, a lo mejor, cinco, diez, quince minutos, la verdad es que, el hecho nada más, para mi es recibir la renuncia, cuando acuden con su servidor, [...]”

Pruebas confesionales a la que se le da valor probatorio en términos de lo dispuesto en el artículo 787 y 790 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que su desahogo se efectuó conforme a dichos artículos.

Entonces, si de parte de la propia demandada hay contradicción respecto a cómo se originó la plática entre la actora y ***** , y si éste se contradijo en cuanto a la duración de la misma; lo cual, aunado al hecho de que la actora manifestó que no fue su deseo dejar de trabajar, y que ofreció alternativas para continuar trabajando, a pesar de su enfermedad; más el hecho de que no es creíble que la actora, o cualquier persona que considere haberse enfermado en el trabajo o debido a éste, hubiera querido manifestar que no sufrió enfermedad profesional, ni riesgo de trabajo en un escrito que, aunque sea de formato obtenido la actora por sus medios (suponiendo que no lo haya proporcionado la demandada, según el dicho de *****), es de suponer que la actora lo hubiera modificado a su conveniencia, como lo modificó simplemente para ponerle su nombre, y eliminara lo que no deseara que se expresara en dicho formato y dejando sólo lo que sí deseaba expresar; llevan a concluir, con base en presunciones basadas en las reglas de la experiencia, que no hubo plena voluntad de parte de la actora para firmar su renuncia, máxime que no es creíble que una persona con su enfermedad, de neurolupus con mielitis transversa, haya renunciado voluntariamente a su trabajo, con la consecuencia de ser dada de baja ante el Seguro Social y dejar de gozar de la prestación laboral del Seguro de Gastos Médicos Mayores, por lo cual,

en uso del principio de la primacía de la realidad, se estima que la renuncia fue elaborada por el empleador.

“RENUNCIA. CONFORME AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, LOS TRIBUNALES LABORALES DEBEN ANALIZAR SU VEROSIMILITUD, TOMANDO EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DEL CASO Y LAS CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que conforme al principio de primacía de la realidad, los tribunales laborales deben analizar la verosimilitud de la renuncia, tomando en cuenta las características particulares del caso y las condiciones personales del trabajador, como pueden ser: antigüedad, puesto, edad, preparación, solvencia económica y pago de finiquito.

Lo cual se robustece con la falta de acreditación del pago del finiquito, hecho que **abona a la credibilidad de que la actora fue despedida**, pues el último día de pago a la actora fue el nueve de mayo de dos mil veintitrés, fecha en que a la actora se le pagaron, según consta del informe rendido por Banco ***** , S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo financiero *****



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

artículos 787 y 790 de la Ley Federal del Trabajo, y por ende se le otorga valor probatorio.

Lo cual se robustece con las fechas de expedición de los CFDI exhibidos como pruebas, además, del informe bancario, del que se advierte que, sin bien, el último depósito a la actora se realizó el día nueve de mayo, ello no es inconsistente con la fecha en que se ve reflejado el pago de la nómina, que verosímilmente, en este caso, se ve reflejado hasta el día diez.

Del informe bancario se advierten, a saber, un depósito SPEI, por \$***** , más el depósito “INBURED NÓMONA” por \$***** , realizadas el nueve de mayo de dos mil veintitrés mismas que, considerando lo que las partes manifestaron respecto al salario, a saber, que de \$***** (***** ***) ***** * **** pesos, ***** * **** centavos, moneda nacional), cantidad que, tras compararla con los recibos de pago de nómina en formato CFDI exhibidos como prueba, a los que se le concede valor probatorio en términos de lo dispuesto en el artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que no fueron tachadas de falsas por la parte demandada, ni objetadas de manera particular, se advierte que dicha cantidad fue bruta, y que, tras los descuentos y retenciones aplicables, a la actora se le pagó, como último salario, la cantidad de \$***** , cantidad que puede corresponder a la pagada como depósito “INBURED NÓMONA” por \$***** , sin que haya certeza a qué concepto corresponde la cantidad depositada por SPEI ni quien la haya efectuado, según se advierte del informe bancario en comento.

En consecuencia, puede concluirse que el “depósito “INBURED NÓMINA” por \$*****”, corresponde al pago de los salarios de la quincena que transcurrió del uno al quince de mayo de dos mil veintitrés, por lo que, el hecho de que, pese a que la actora renunció, según el dicho de la demandada, no recibió el pago de su finiquito, ese hecho hace cuestionable la veracidad de la renuncia, junto con los demás elementos ya explicados.

Al mencionado informe se le concede eficacia probatoria en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, al haber sido rendido por un funcionario público en ejercicio de sus funciones y respecto de la información que maneja y tiene a su resguardo.

Así las cosas, de todo lo expuesto, en uso del principio de primacía de la realidad, complementado por un modelo probatorio de sana crítica y considerando la asimetría de poder que envuelve la relación de trabajo

función y se

e tiene el p

lades gen
uar de la
e debatió
na con un

perita mé
on motivo
ovid-19, y
ndada por l

a los artí
alguna en
ora, tiene c
seguridad

El asegurado
Seguro So
más, previ

del Reg
mplir 44 s
nfermedad
ador no s

que el asen-
s trámite
mento de



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Es decir, el deber de la demandada con respecto a la actora, fue tenerla inscrita ante el Seguro Social, lo cual se aprecia fue cumplido por la demandada, como se desprende del informe rendido por el IMSS.

En dado caso, lo que debió de hacer la demandada, al notar que no presentaba mejora permanente en su estado de salud, debió ser que, a las cuarenta y cuatro semanas de incapacidades, solicitar al IMSS remitir a la actora al servicio de Salud en el Trabajo para evaluar la procedencia de un posible estado de invalidez.

Alegatos de discriminación.

Cumplimiento de amparo

En torno a los alegatos de discriminación de la actora, en principio debe señalarse que de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la prohibición de toda discriminación motivada, entre otros factores, por condiciones de salud, discapacidad, género, etc.; así como la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

De este precepto deriva el principio pro persona, y la necesidad de facilitar la prueba a la víctima, evitando cargas excesivas.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo contiene reglas específicas que permiten construir la carga dinámica, tales como el artículo 784, que establece supuestos donde la carga de la prueba corresponde al patrón, especialmente respecto a condiciones de trabajo y causas de terminación, y si bien éste no regula literalmente “discriminación”, sí establece una lógica protectora, atenten que el patrón tiene mayor facilidad probatoria respecto de las condiciones laborales y las razones de sus decisiones, ello relacionado con el artículo 1335, que prohíbe expresamente la discriminación en el empleo.

Asimismo, de conformidad con los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como con la interpretación vinculante realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos —particularmente en los criterios sostenidos en los casos Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile y Caso González y otras (Campo Algodonero) vs. México—, cuando en un asunto existen indicios razonables de discriminación, el órgano jurisdiccional, en ejercicio del control de convencionalidad, debe aplicar un escrutinio estricto que conlleva la redistribución de la carga de la prueba, correspondiendo al demandado

ipio de igu
discrimina
s razonable
a de la pr
deció a ca

rio, es de
ga probato
e basta la
la obligaci

Neurolupus

Calidad y no
 estándar
 Derechos Hu
 americana s
 de discrim

causas
ciado injus
a dicho

o acreditó
es de trab
enciado. F
jadora des
resto del



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

la manifestación de voluntad no fue libre, lo que se tradujo en el despido injustificado.

En efecto, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos proscribe toda discriminación motivada, entre otros factores, por condiciones de salud, mientras que el artículo 123 reconoce el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Estos mandatos se desarrollan en la legislación secundaria. La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3° y 569, prohíbe cualquier distinción basada en condiciones de salud y exige que las condiciones laborales se rijan por el principio de igualdad sustantiva.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en sus artículos 1° y 4°, define y proscribe toda distinción que tenga por efecto anular o menoscabar derechos por motivos de salud.

Al respecto la Ley General de Víctimas que establece en su artículo 2612 que las víctimas de violaciones a derechos humanos tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Acreditada la discriminación, la trabajadora resintió un menoscabo en el ejercicio de un derecho humano –igualdad y no discriminación en el empleo, y trabajo digno-, lo que la ubica como víctima directa en términos del artículo 4 de la Ley General de Víctimas, precepto que no restringe esa calidad a los daños derivados de un delito, sino que la extiende a las violaciones a derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales, que el agente sea un particular no excluye ese carácter, pues el deber de no discriminar vincula también a los particulares, conforme al artículo 1º constitucional.

Al respecto es dable plasmar el contenido de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la tesis 1a. IV/2015 (10a.), con registro digital 2008259, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 14, Enero de 2015, Tomo I, página 756, de rubro y texto siguientes:

“DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. EL JUZGADOR PODRÁ IMPONER MEDIDAS REPARATORIAS DE CARÁCTER DISUASORIO PARA PREVENIR FUTURAS ACTUACIONES CONTRARIAS AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte

[illegible]

fecto disuasivo.
ualdad.

manera a



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

los mandatos constitucionales y convencionales de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y libre de violencia.

De ahí que, la declaración de discriminación de la responsable permite establecer la existencia de afectación directa al derecho a la igualdad, en relación con el dispositivo 2º de Ley Federal de Trabajo, que disponen la obligación de garantizar un trabajo digno, por lo que su incumplimiento, genera la necesidad de imponer medidas de reparación, ya que en dichos casos se involucra la violación a los derechos humanos de igualdad y no discriminación de la trabajadora quejosa.

De manera específica, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad –como norma especializada- resulta plenamente aplicable cuando una condición de salud genera limitaciones funcionales, como ocurre en casos de Neurolupus con mielitis transversa. Dicho ordenamiento reconoce:

El derecho al trabajo en condiciones de igualdad, la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo; disposiciones que no tienen carácter vinculante, y obligan directamente a los empleadores a adoptar medidas positivas para garantizar la igualdad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

En el caso concreto, se acredita que la parte patronal tenía pleno conocimiento del estado de salud de la trabajadora; y aun así no implementó ajustes razonables ni adecuaciones necesarias para el desempeño de sus funciones; lo que, finalmente, derivó en la terminación de la relación de trabajo, a través del escrito de renuncia, en la que manifestación de la voluntad careció de libertad, lo que se traduce en el despido injustificado.

Así, las conductas descritas no constituyen un mero incumplimiento laboral, sino un acto discriminatorio en sentido estricto. Ello es así, porque la omisión de realizar ajustes razonables constituye, por sí misma, una forma de discriminación, al impedir el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva. Dicha igualdad no se agota en el trato formal, sino que exige la adopción de medidas diferenciadas cuando existen condiciones de desventaja estructural.

En ese sentido, el despido no puede analizarse de manera aislada, sino como la culminación de un proceso de exclusión laboral derivado de la falta de condiciones adecuadas para la trabajadora. Así, la concurrencia de una condición de salud que genera limitaciones funcionales (Neurolupus

erado legal
el conocer
adoptó me
sus fun
pues reco
no se imp
stración feh
la relación

al estándar
ación, se a
ada dado
demostrar
ajustes,
cionados.

va y su vir
modo que
de discrim
e posibles
n obedeci
lud de la tr

1. Muchos ajustes
 2. Descripción de
 3. de, con e
 4. el marco co
 5. ad, constitu
 6. al haberse
 7. de oportu
 8. n ajustes r

responsabilidad
én en el p
del men
minatorio.

a necesidad
instalación d
no violado



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

reinstalación, por lo que la deberá fijar los ajustes en el centro de trabajo conforme a los lineamientos siguientes:

a) Adecuaciones materiales del puesto. Accesibilidad del inmueble y del área de trabajo, mobiliario y estación de trabajo acordes con las limitaciones acreditadas, y ubicación que reduzca desplazamientos innecesarios. Conforme al dictamen pericial médico que obra en autos (fojas 278 a 284), la demandada deberá: (i) procurar las condiciones ergonómicas que faciliten el tránsito de la trabajadora dentro del centro de trabajo, manteniendo libres de obstáculos las rutas de circulación entre su área y los servicios de uso ordinario, y evitando recorridos que impliquen escaleras cuando exista alternativa; (ii) dotarla de una estación de trabajo y mobiliario adecuados para evitar la fatiga muscular, con soporte lumbar y cervical, altura regulable, monitor a nivel visual y apoyo para miembros superiores, atendiendo a la radiculopatía cervicodorsal y lumbosacra acreditadas; (iii) asignarle una ubicación que reduzca desplazamientos innecesarios, próxima a los servicios y áreas con las que debe interactuar en razón de sus responsabilidades de coordinación y supervisión, absteniéndose de asignarle tareas que impliquen traslado manual de materiales o equipo; y (iv) procurar en su entorno inmediato condiciones que reduzcan distractores e interrupciones, en atención a las alteraciones de memoria y concentración acreditadas y a la exigencia de esfuerzo mental propia del puesto.

Estas adecuaciones no modifican la categoría, el salario ni las prestaciones de la trabajadora, y deberán revisarse conforme al lineamiento e), atendiendo a que el padecimiento cursa con periodos de recaída y remisión.

b) Adecuación de funciones y cargas de trabajo. Las labores asignadas y las metas de productividad que se exijan deberán fijarse tomando en cuenta las limitaciones funcionales acreditadas (consistentes en la disminución de la fuerza, reflejos disminuidos, fatiga al realizar esfuerzos y la percepción de parestesias, de acuerdo con el dictamen pericial médico, sin que ello implique demérito en la categoría, el salario ni las prestaciones de la trabajadora. Dictamen pericial médico del que se desprende: *“Según lo evaluado considerando la evaluación clínica y lo referido en los estudios de gabinete, la actora no se encuentra imposibilitada para procurarse, sin embargo, se debe de tener en cuenta que las personas que padecen lupus pueden desarrollar algunas*

ad cursa c
as pueden
al de la a
la cual se
ngado de
as a niv
nte con la
zca una je
frecuente
estructura de
r la fatiga

ajadora a
decimiento
materia de
s.
s de trato
acotar que
nducta que
dora por n
salia deriv
o.
ntro de t
mpartise

[illegible]

on conten
salud y
del desaho
directa de la
e debe co
por razón d
etivo de re

del desahucio
directa de la
debe co
por razón d
etivo de re

a (medida
de quien le



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

demandada, dirigida a la trabajadora. Dado que el reconocimiento de la violación por quien la cometió constituye la medida de satisfacción típica y guarda proporción con la naturaleza del acto, que se produjo en el ámbito laboral y frente al mismo entorno en que la trabajadora se reincorporará.

Reparación de la cobertura del padecimiento.

Adicionalmente a lo anterior en cuanto al tema del seguro de gastos médicos mayores contratado por la demandada en favor de su personal, debe decirse que constituye una prestación contractual de carácter extralegal que forma parte de las condiciones de trabajo, en términos del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, si bien no se trata de una prestación de seguridad social a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, ni sustituye a ésta, sí es una prestación que el patrón otorgó voluntariamente y que, una vez incorporada a la relación individual de trabajo, se rige por las reglas de las condiciones laborales, entre ellas la de que no pueden desaparecer por acto unilateral del patrón.

Si bien la demandada no responde de la atención médica que corresponde prestar al Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya obligación se satisfizo con la inscripción y el enterero de cuotas; pero sí responde de la subsistencia de una prestación que ella misma otorgaba, y la propia demandada fue quien provocó la interrupción de la prestación de seguridad social; además sitúa la controversia en el terreno laboral y no en el civil, dado que no se pretende resolver sobre responsabilidad contractual con la empresa aseguradora, sino sobre la restitución de una condición de trabajo que quedó suprimida, derivada de la ilegal terminación de trabajo.

Ello porque el documento de renuncia, multicitado, que no reflejó una manifestación libre de voluntad, lo que se tradujo en un despido injustificado; con base en ese despido dio de baja a la trabajadora; y esa baja produjo, de manera automática y necesaria, su exclusión de la póliza colectiva.

La interrupción no obedeció, por tanto, a un hecho de la trabajadora, ni a la terminación natural de la vigencia de la póliza, ni a una decisión de la institución aseguradora, sino que fue efecto directo e inmediato de un acto imputable exclusivamente a la parte patronal, que además ha quedado calificado como consecuencia de la discriminación acreditada en el apartado respectivo, el nexo causal es, así, doble: entre la discriminación y el despido, y entre el despido y la pérdida de la cobertura médica privada.

no haberse
como por n
nstituciona
ne a la Ley
anera opo

en el solo re
a que la r
e trabajo
; y cuando
ales por el

os contrat
ertura es
que un pa
mientras q

corporarse
e existente
pera.
nte grave
ónico ya di

tamiento c
 o del desp
 brá sido l
 ento para c
 le si la ase

si lo cubri
a institució
pronuncia
sobre la ca



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“F. Con fundamento en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, se opone la excepción de Prescripción respecto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, inscripción retroactiva ante el IMSS, pago de gastos médicos, reparto de utilidades, pago de póliza de seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, así como todas prestación que se pretenda y que quede comprendida en el periodo anterior al 15 de agosto de 2022, porque, con fundamento en el precepto legal invocado, el supuesto derecho de la instaurarte para solicitar el pago de cualquier prestación anterior al 15 de agosto de 2022, está prescrito al haber transcurrido en exceso el término de un año que prevé el dispositivo normativo aludido, al haber sido presentada la demanda el 15 de agosto de 2023.

Ahora bien, esta representación no ignora que el actor agotó el procedimiento prejudicial de conciliación a que se refieren los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, se solicita a esta autoridad que considere que la suspensión de término prescriptivo únicamente se encuentra prevista por lo que se refiere a las acciones señaladas en el artículo 518 de la Ley Laboral y no así al diverso artículo 516, como se desprende de la siguiente transcripción:

[transcripción de los artículos 516 y 518 de la Ley Federal del Trabajo]

Como prueba puede apreciarse, la suspensión del cómputo del término prescriptivo únicamente se encuentra señalado para las acciones para los trabajadores que sean separados de su trabajo (acción de indemnización o reinstalación, conforme al artículo 48 de la propia ley), más no así respecto de otras acciones. Por dende, esta autoridad deberá de realizar el cómputo a partir de un año anterior a la presentación de la demanda.

Ahora bien, en el supuesto de que se determine que la suspensión de la prescripción alcanza a esta prescripción del artículo 516, esta autoridad deberá considerar que el procedimiento de conciliación duró 34 días, como se desprende de la constancia de no conciliación, es decir, el periodo en el que se encontró suspendido el término fue 07 de julio del 2023 al 09 de agosto de 2023, por lo que se deberá de recorrer los 34 días de la suspensión a partir del 15 de agosto de 2022, esto es, todo lo reclamado con anterioridad al 12 de julio de 2022 se encuentra prescrito.”

Bien, para poder realizar el estudio, es importante precisar que si bien la prescripción puede concebirse como institución jurídica de orden público que tiende a contribuir al principio de certeza y seguridad jurídica, con el propósito de dar estabilidad y firmeza a los negocios, disipar incertidumbres del pasado y poner fin a la indecisión de los derechos, también lo es que aquélla no puede ser invocada de manera oficiosa, sino que por el contrario, debe ser hecha valer por aquella persona que quiere beneficiarse de ella.

Esta regla adquiere mayor relevancia en el caso del sistema laboral atento al principio tutelar que opera en favor del trabajador, es decir, que, como norma proteccionista del trabajador socialmente vulnerable, **se requiere que el patrón la oponga de manera clara y específica.**

La jurisprudencia a la que se alude es la del tenor siguiente (2a./J. 49/2002, registro digital 186747):

Así pues, de todo lo expuesto por las demandadas en torno a la prescripción, alegó que la actora **presentó su demanda el 15 de agosto de 2023, y que por ello los reclamos de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, inscripción retroactiva ante el IMSS, pago de gastos médicos, reparto de utilidades, pago de póliza de seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, así como todas prestación que se pretenda y que quede comprendida en el periodo anterior al 15 de agosto de 2022 estaban prescritos.**

Establecido lo anterior, corresponde analizar sobre lo fundado o infundado de la excepción planteada, la cual opuso a distintas prestaciones



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

y conceptos que comparten naturalezas distintas que influyen en su término prescriptivo, que agruparemos de la siguiente forma:

- a) Vacaciones, prima vacacional, aguinaldo pago de gastos médicos y pago de póliza de seguro de gastos médicos mayores.
- b) Inscripción retroactiva ante el IMSS.
- c) Reparto de utilidades.
- d) Fondo de ahorro.
- e) Toda prestación que se pretenda y que quede comprendida en el periodo anterior al 15 de agosto de 2022.

Análisis de la excepción de prescripción respecto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de gastos médicos

Respecto de las prestaciones de **vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y pago de gastos médicos**, debe decirse que, para computar el año para su prescripción no debe considerarse la fecha de presentación de la demanda, sino la fecha en que se presentó la solicitud de conciliación prejudicial ante el Centro de Conciliación.

Si bien es cierto, como ya se dijo, que para analizar la prescripción basta que la parte opositora señale que es a la fecha de presentación de la demanda, sin embargo, en el sistema de justicia laboral implementado a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de dos mil diecinueve se incluyó una nueva instancia que debe agotarse obligatoriamente antes de poder acudir a la vía jurisdiccional, que es la de conciliación prejudicial.

Dicha instancia prejudicial conlleva invertir tiempo de forma previa al eventual momento de poder presentar una demanda, por lo cual, no considerar dicha instancia implicaría (la fecha de presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro) y considerar sólo la fecha de presentación de la demanda implicaría restarle a la parte actora el derecho a cobrar ciertas prestaciones por presentar la conciliación, lo cual es un requisito obligatoria en la mayoría de las acciones de índole laboral.

Cobra aplicación la jurisprudencia PR.L.CS. J/40 L (11a.), sustentada por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México, consultable en el registro digital 2027243, de rubro y texto:

“EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN GENÉRICA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA QUE EL TRIBUNAL LABORAL EMPRENDA SU ESTUDIO, BASTA QUE LA PARTE DEMANDADA SEÑALE QUE LA OPONE POR LO QUE HACE A UN AÑO ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, Y NO POR

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sostuvieron posturas encontradas al analizar si para que un tribunal laboral emprenda el estudio de la excepción de prescripción genérica prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, debe oponerla respecto de lo reclamado un año antes de la presentación de la demanda, o por lo que hace a un año antes de la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación de que se trate, según lo dispuesto en el artículo 521, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: El artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 2 de mayo de 2019, establece que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, salvo las excepciones previstas en los artículos 517 a 521 de la misma legislación. Por su parte, el artículo 521, fracción III, de la citada legislación laboral prevé, entre otras cosas, que la prescripción se suspende por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de la referida ley obrera, de la que en términos de lo previsto en los artículos 590-B y 590-F de la aludida legislación laboral, conoce un organismo descentralizado y de carácter administrativo, esto es, no jurisdiccional. Por tanto, si se atiende a la literalidad del mencionado artículo 516, es decir, a que las acciones de trabajo prescriben en un año, las que por su naturaleza sólo se promueven ante un órgano jurisdiccional, para que un tribunal laboral emprenda el estudio de la excepción de prescripción genérica sustentada en tal artículo, basta que la parte interesada señale que la opone por lo que hace a un año antes de la presentación de la demanda y no a un año antes de la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro de Conciliación que corresponda.”

Por lo anterior, de la revisión que se hace de las constancias con la que se acreditó haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con número de identificación único CDMX/CI/2023/***** , se desprende que el registro de la solicitud de se realizó el **siete de julio de**



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

dos mil veintitrés, emitiéndose la constancia respectiva el nueve de agosto siguiente.

Luego, se considera que la etapa de conciliación prejudicial duro **treinta y cuatro días** (que resulta de sumar veinticinco días de julio y nueve días de agosto), días que no deben considerarse como tiempo en que efectivamente transcurrió la prescripción, pues durante dicho plazo, el término prescriptivo estuvo suspendido, por ello, estos días deben operar en favor de la parte actora, por lo que si presentó su escrito inicial de demanda el **quince de agosto de dos mil veintitrés**, deben contarse **treinta y cuatro** días hacía atrás, pues es durante estos días en que la suspensión operó en su favor.

Así, considerando esos **treinta y cuatro** días en que estuvo suspendido el término prescriptivo y la fecha de presentación de la demanda inicial fue el **quince de agosto de dos mil veintitrés**, se llega al **doce de julio de dos mil veintitrés**.

En ese orden, se declara **parcialmente fundada la excepción de prescripción** respecto de las prestaciones reclamadas aguinaldo, inscripción retroactiva ante el IMSS, pago de gastos médicos, reparto de utilidades, pago de póliza de seguro de gastos médicos mayores, fondo de ahorro, con anterioridad al **doce de julio de dos mil veintidós**.

Contrario a lo anterior, por lo que hace al pago de vacaciones y prima vacacional, **en cumplimiento a la ejecutoria de amparo DT. 524/2025**, se considera que la excepción de prescripción es **infundada**.

Ello es así, porque, la parte demandada no proporciona los elementos necesarios para el estudio de la prescripción, ya que, o por lo menos no de manera correcta, ya que, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional, debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye el lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible, no así a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamado, tal como se señala en la jurisprudencia 2a./J. 1/97, con registro digital 199519, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V, Enero de 1997, página 199, de rubro y contenido siguientes:

“VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA

servicio; y de un plazo de la vacacione día siguiente los cuales cional, por gación se l conclusión de ido a que trabajadores plazo, de o legal a fundada la nes y prim

activa ante
a partir de
prescripc
departo de
el día sig
lo dispue
o agotar u
a participa

Departamento de
el día siguiente
lo dispusieron
no agotar un
a participar
Una com
trabajadores
ción de ca
te fin, el p
y de raya
; II. Si l
de acuerdo
nacer las

gotado dic
n relativa a



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

trabajador el reparto de utilidades; de ahí que el plazo de un año para que prescriba la acción de mérito inicia a partir del día siguiente al que se notifique o haga saber fehacientemente al interesado el pronunciamiento de la resolución mencionada, pues sólo hasta que se precise en cantidad líquida la participación de cada trabajador en dichas utilidades, estará en aptitud de reclamarla.

En consecuencia, respecto del reclamo del ejercicio fiscal de dos mil veintiuno las utilidades debieron cuantificarse en mayo de dos mil veintidós; y al respecto, la demandada señaló que pagó utilidades a la actora el diez de mayo de dos mil veintidós, por la cantidad de \$ *****.

Lo anterior denota que sí se efectuó la determinación de utilidades del ejercicio dos mil veintiuno que reclamó y que la actora tuvo conocimiento de su determinación en la fecha de pago, pues no lo objetó.

En ese sentido, la prescripción de la acción para reclamar las utilidades del ejercicio dos mil veintiuno comenzó a correr a partir del once de mayo de dos mil veintidós, porque el día previo, el diez de mayo de dos mil veintidós, fue cuando se considera que se hizo saber al actor la cantidad líquida de la participación en dichas utilidades, y es ese momento en que la obligación fue exigible; y transcurrió del once de mayo de dos mil veintidós al diez de mayo de dos mil veintitrés.

En consecuencia, la acción para reclamar dichas utilidades del ejercicio fiscal dos mil veintiuno está prescrita a partir del once de mayo de dos mil veintitrés.

Por su parte, respecto al ejercicio de dos mil veintitrés, las utilidades debieron cuantificarse en mayo de dos mil veinticuatro, en consecuencia, al haber manifestado la parte actora que no habían sido agotado el procedimiento establecido en el artículo 125 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia, no es posible que haya iniciado el plazo prescriptivo, de ahí que es infundada la excepción de prescripción respecto de la acción de pago de utilidades del ejercicio fiscal dos mil veintitrés.

Sirve por de apoyo la siguiente jurisprudencia 2a./J. 2/2001, con registro digital 190358 que a continuación se transcribe

“REPARTO DE UTILIDADES. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL INICIA EL CÁLCULO DEL PLAZO DE UN AÑO, PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA EXIGIRLO. En virtud de que la acción ejercitada para reclamar el pago de participación de utilidades no está comprendida dentro de las acciones de trabajo que prescriben en los plazos que establecen los artículos 517, 518 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, dicho supuesto debe ubicarse en la regla general de un año que prevé el numeral 516 de la propia ley. Ahora bien, de acuerdo con lo



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

pues no puede imponerse un término al trabajador para retirar un dinero que es de su propiedad –aunque sea administrado por el patrón–, porque si excediera de ese plazo para requerirlo, eso equivaldría a perderlo, o a que el beneficiado fuera el administrador.

Justificación: Ello es así, pues la naturaleza del fondo de ahorro es extralegal y se integra con las aportaciones en dinero que hacen el trabajador y el patrón. En este sentido, las cantidades ahorradas por ese concepto son en beneficio exclusivo de los trabajadores, al incorporarse íntegramente a su patrimonio cuando se realiza la liquidación correspondiente; de ahí que se trata de una prestación que incrementa el salario, como lo ha sostenido la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 13/2011, de rubro: "SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL."

En ese orden, **se declara parcialmente fundada la excepción de prescripción, siendo fundada solamente** respecto de las prestaciones de aguinaldo y pago de gastos médicos anteriores al doce de julio de dos mil veintidós, así como las utilidades del ejercicio fiscal dos mil veintiuno.

SEXTO. REINSTALACIÓN. Considerando que se determinó la existencia del despido injustificado y habida cuenta que la actora optó por reclamar como acción principal y preferente, de reinstalación en el empleo que venía ocupando, se condena a la demandada ***** *****, Sociedad Anónima de Capital Variable, a reinstalar a ***** ***** *****, en los siguientes términos:

- 1) En el cargo que venía ocupando de *****,
- 2) Contemplando cualquier mejora o incremento que hubiere generado en el puesto de trabajo, y con las adecuaciones y condiciones apropiadas a su estado de salud, como, por ejemplo, permitir a la actora desempeñarse en jornadas laborales con lapsos de descanso periódico, implementar adaptaciones para la organización del trabajo; proporcionar a la actora un lugar de trabajo (escritorio, asiento, incluso, un lugar para que pueda levantar sus piernas, equipo de cómputo y sus periféricos) adecuados ergonómicamente para que la actora pueda evitar, en la medida de lo posible las incidencias de las manifestaciones

[illegible]

- cada sem
para desc
y mejoras
oce mese
ertura del
Federal de
a relación l
tesis con
olegiado e

Por su contenido se cita la tesis con registro digital 2017029, sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, que señala:

PAGAR



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido.”

SÉPTIMO. SALARIOS CAÍDOS. Con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, **se condena a ***** *****, Sociedad Anónima de Capital Variable**, a pagar a favor de la trabajadora los **salarios vencidos y sus intereses**, computados **desde el día siguiente a la fecha del despido** — doce de mayo de dos mil veintitrés —, **hasta un día antes de que se lleve a cabo la reinstalación**; puesto que, al quedar demostrado que el despido fue injustificado y haberse ejercido la acción de reinstalación, las consecuencias inherentes son el pago del concepto antes mencionado.

Por su contenido se cita la tesis VI.2o.T.6 L, que sustentó el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, con registro digital 187391, del siguiente tenor:

“SALARIOS CAÍDOS, CARÁCTER INDEMNIZATORIO DE LOS. Si el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho a favor del trabajador para que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, a continuación, en el segundo párrafo dicho precepto legal establece que en el caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión (lo que constituye un despido injustificado), cualquiera que hubiese sido la acción intentada, tiene derecho, además, al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, del texto de este numeral se desprende la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, por ser una prestación que está comprendida en ese artículo y es consecuencia propia del despido, la cual se genera por el hecho de haberse roto la relación laboral, por la decisión unilateral e injustificada del patrón. Lo que significa que, por ello, el trabajador tiene derecho a la misma como si hubiese seguido laborando y, por ende, el monto debe ser aquel que percibía antes del despido y debe pagarse conforme a lo dispuesto por los diversos 84 y 89 de la referida ley.”

Salarios que se limitan a doce meses, en términos de lo dispuesto en el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, como al día de hoy ya vencieron los doce meses, lo cual ocurrió el once de mayo de dos mil veinticuatro, a partir del que se cumpla el mes trece y por cada mes subsecuente, se generarán intereses a razón de dos por ciento de quince meses de salario integrado, como está previsto en el tercer párrafo.

Tiene apoyo lo aquí razonado, la jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2013286, de rubro y texto siguientes:

➤ **DETERMINACIÓN DEL SALARIO INTEGRADO.**

Es necesario recordar que, como hecho no controvertido quedó establecido que el salario de la actora fue de \$***** , quincenales, lo cual se corrobora con los recibos de nómina de los que se advierte que dicha cantidad era pagada bajo el concepto de “sueldo normal quincenal”, por lo cual, el salario al mes asciende a \$***** .

- 1) \$***** mensuales por concepto de vales de despensa.
- 2) \$*****, quincenales por concepto de fondo de ahorro, es decir, \$5*****, mensuales.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Por analogía, sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 30/2020 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con número de registro digital 2022081, que dice:

“RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.

Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio.

Criterio jurídico. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio.

Justificación. Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo”.

Por lo que, en total, la actora percibió \$***** al mes, cantidad que se estima razonable, considerando que desempeñó el cargo de Jefa de Diseño; por lo cual, esta cantidad se tomará para cuantificar el pago de las prestaciones reclamadas por la actora, en términos del artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, y, como se dijo con anterioridad, de los recibos de nómina se advierte que se determina como **salario bruto integrado**, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; que dividido entre treinta días que tiene el mes, da el total de \$***** diarios.

➤ DETERMINACIÓN DEL SALARIO INTEGRADO PARA EFECTOS INDEMNIZATORIOS.

Cierto, en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador dispuso:

“Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Quando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.”

Cobra aplicación la jurisprudencia 2a./J. 37/2000, con registro digital 191937, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

90



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN. La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.”

- **Prima vacacional:**

Así pues, por cuanto hace a la prima vacacional, el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, establece que corresponde por el periodo vacacional disfrutado, el equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario que le hubiere correspondido del periodo vacacional, como se advierte a continuación:

“Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.”

- **Antigüedad laboral:**

No obstante, es necesario determinar la antigüedad laboral de la actora efecto de determinar los periodos anuales de trabajo.

Al respecto, la parte actora no señaló una fecha cierta de inicio de la relación de trabajo, refiriendo sólo que inició en noviembre de dos mil dieciséis, y en contraparte, la demandada aceptó que la demandada inició a trabajar en noviembre de dos mil dieciséis pero terminó dicha relación de trabajo; pero que, con posterioridad, la las partes iniciaron una nueva relación a partir de dieciséis de marzo de dos mil diecisiete hasta el doce de

Respecto a lo anterior, es de hacerse notar que, de las pruebas ofrecidas por la parte demandada, quienes le correspondió la carga de demostrar lo relativo a la antigüedad de la persona trabajadora, en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

a) **La renuncia laboral**, a la cual no se le da ese valor probatorio por las mismas razones que no se le dio valor para acreditar la renuncia con la que se defendió la demandada.

En consecuencia, la fecha a considerar como la de inicio de la relación laboral es siete de noviembre de dos mil dieciséis.

“Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

92



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Conforme a lo señalado, considerando el parámetro legal, le correspondería el total de veintidós días de vacaciones, atendiendo a la tabla siguiente:

Periodo	Año	Días de vacaciones
07/noviembre/2016 al 06/noviembre/2017	1	12
07/noviembre/2017 al 06/noviembre/2018	2	14
07/noviembre/2018 al 06/noviembre/2019	3	16
07/noviembre/2019 al 06/noviembre/2020	4	18
07/noviembre/2020 al 06/noviembre/2021	5	20
07/noviembre/2021 al 06/noviembre/2022	6	22
07/noviembre/2022 al 12/mayo/2023 6 meses, 6 días	--	(proporcional a razón de 22 días)

Lo anterior es así, pues se tuvo como hecho demostrado que la **actora ingresó a laborar para la demandada el siete de noviembre de dos mil dieciséis**, lo que implica que contaba con seis años **seis meses y seis días**, de ahí que, conforme a la regla que impone dicho precepto, le asiste el derecho de gozar de **veintidós** días anuales por el sexto año que ya estaba transcurriendo.

Por ello, se multiplica el salario integrado de \$***** **diarios**, por veintidós días, arroja el total anual de \$*****; ahora para obtener el concepto de **prima vacacional** al veinticinco por ciento resulta en \$***** anuales, que divididos entre trescientos sesenta y cinco días que tiene el año, arroja la cantidad de \$*****, pesos diarios.

Aguinaldo:

Ahora bien, por cuanto hace al aguinaldo, la Ley Federal del Trabajo establece, que se pagará antes del quince de diciembre, en el equivalente de quince días de salario por lo menos, como se detalla a continuación:

“Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.”

Ahora bien, la actora reclamó esta prestación a razón de treinta y ocho (38) días por año, al respecto, quedó acreditado que la demandada le pagó a la actora los aguinaldos del año dos mil veintidós, a razón de treinta y ocho (38) días, como se desprende del recibo de nómina de diez de diciembre de dos mil veintidós y de lo establecido en el contrato colectivo de trabajo, mismos que exhibió la propia demandada, pruebas a las que se

falsas por
aguinaldo d
el cual div
***** dia

3
 2
 1
 0

Periodicidad

10 días=

15 días=

30 días=

De acuerdo a

arios, por
as, arroja e
ual de
ahora
oner



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

	cinco días que tiene el año resulta en \$***** diarios.	
Total , del <u>salario diario integrado indemnizatorio conforme al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo</u> :		\$*****

Apoya lo anterior la jurisprudencia I.6o.T. J/45 (10a.), sustentada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, consultable en el registro digital 2015178, de rubro y texto siguientes:

“AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO, AL EXISTIR CONDENA DE REINSTALACIÓN. Cuando la Junta declare procedente la reinstalación procede también el pago de los aguinaldos que se venzan durante la tramitación del juicio laboral, porque si de la interpretación armónica de los artículos 48, 87 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el aguinaldo es una prestación que integra el salario base para calcular el monto de los salarios caídos, con mayor razón procede el pago de los que se hubieren vencido durante la tramitación del juicio, pues en este supuesto debe considerarse que las prestaciones económicas deben cubrirse como si la relación laboral nunca se hubiera interrumpido, porque el despido le es imputable al patrón.

Así como la jurisprudencia con registro digital 202555, identificada como I.6o.T. J/14, sustentada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, de rubro y texto siguientes:

“PRIMA VACACIONAL. PROCEDE CON INDEPENDENCIA DE LA CONDENA AL PAGO DE LOS SALARIOS CAIDOS. Si bien es cierto que es incorrecta la determinación de la Junta al condenar al pago de las vacaciones comprendidas durante el periodo que el actor estuvo sin prestar sus servicios, por encontrarse comprendido dentro de los salarios vencidos en los casos en que la acción es de despido injustificado no sucede lo mismo con el pago de la prima vacacional que se reclame, pues ésta se establece de manera independiente en la ley laboral, en virtud de que al resultar procedente la acción intentada y con ella la del pago de salarios caídos reclamados, es indudable que el patrón ya no se encuentra obligado a cubrir las vacaciones, según criterio que sobre el particular sostuvo la entonces 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial 51/93, que resolvió la contradicción de tesis 14/93, publicada en la Gaceta 73 del Semanario Judicial de la Federación, páginas 49 y 50, cuyo rubro dice: “VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO.” Sin embargo no ocurre lo mismo en relación con la condena al pago de la prima vacacional respectiva, ya que esta prestación tiene su base en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo y tiene como finalidad que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar sus vacaciones según lo estableció la Sala en cita, en la jurisprudencia 338. Apéndice 1917-1985. Quinta Parte, página 304.”

es constitu
nder la p
ñalada po
lo que, cu
este se
dos hace
permanec

or siguiente

Nación ha
ción deriv
de las pre
el salario
de trabajo,
Así, toda
ieren por
ad es el d
on la activ
de base p
nalmente,
de la Ley
activo por
misiones,
que se em

en un derecho
de la



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Funda lo anterior la jurisprudencia Tesis: 4a./J. 51/93, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se puede consultar en el registro digital 207732, de rubro y texto siguientes:

“VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios, y si durante el período que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstala al trabajador en el empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón por no haber acreditado la causa de rescisión, pues de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, del rubro "SALARIOS CAIDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO", ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiera interrumpido, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, y si con éstos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese período, ya que ello implicaría que respecto de esos días se estableciera una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de vacaciones.

De ahí que la cuantificación de los dos conceptos a que se refiere este apartado son:

✓ **Salarios vencidos.** La terminación de la relación de trabajo ocurrió el **doce de mayo de dos mil veintitrés**, así que se cuenta a partir del día siguiente, por lo que, al **once de mayo de dos mil veinticuatro**, transcurrieron **doce meses**.

Para cuantificar ese periodo de doce meses, se considera el salario integrado indemnizatorio de \$***** **diarios**, que se multiplica por treinta días que tiene un mes —en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo— se obtiene \$***** que se multiplican por **doce meses**, resultando en \$ ***** (***** ***) ***** pesetas con ***** centavos moneda nacional).

Resulta necesario recordar que los salarios se cuantifican en términos de lo dispuesto en el artículo 48 de la ley de la materia, esto es, **considerando como unidad de tiempo salarial el mes**, como se interpretó, incluso, por el entonces Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con Residencia en la Ciudad de México, en la jurisprudencia PR.L.CS. J/26 L (11a.), con registro digital 2026784, de rubro y texto siguientes:

[illegible]

Justificación: En el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el legislador previó la forma de satisfacer el derecho fundamental a la indemnización en caso de despido injustificado, la cual comprende –sin considerar los intereses que eventualmente pudieran generarse– hasta un máximo de doce meses de salarios considerados a partir de la fecha del despido. Conforme a esta redacción, es claro que el legislador optó por una unidad de tiempo específica que se encuentra regulada por el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, bajo la base de 30 (treinta) días, sin que sea dable darle el alcance de una diversa equivalencia temporal, como el de año calendario que comprende 365 (trescientos sesenta y cinco) días, al no ser ésta la intención del legislador, sino la de establecer un parámetro cuantitativo y temporal para su generación. De esta forma, para obtener el monto total, quien realice el cálculo, una vez establecido el salario diario, debe multiplicarlo por treinta días, que es el parámetro referenciado en el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, y la cantidad obtenida multiplicarla por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima. En el supuesto de que, dada la fecha del despido y reinstalación –si es el caso– no coincidieran por día calendario, la operación sería multiplicar el salario por los meses comprendidos entre el despido y la reinstalación, más los días remanentes.”



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

* **** * pesos **/100 moneda nacional)

por concepto de intereses.

En el entendido que, en caso de incumplimiento de la reinstalación, los intereses se seguirán generando hasta que se cumpla con la misma, cantidades que se condena a pagar a la demandada ***** *****, S.A. de C.V.

Tiene apoyo a lo aquí razonado, la jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2013286, de rubro y texto siguientes

“SALARIOS VENCIDOS. FORMA DE CALCULAR EL PAGO DE DOCE MESES CONFORME AL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Tres Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al determinar la forma en que debe cuantificarse el pago de salarios vencidos, pues mientras dos de ellos consideraron que el periodo de doce meses a que hace referencia el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, comprende 360 (trescientos sesenta) días, el otro estimó que debían ser 365 (trescientos sesenta y cinco) días.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México establece que para cuantificar la condena al pago de salarios vencidos, resulta innecesario determinar el número de días que comprenden los doce meses aludidos pues, en todo caso, debe considerarse que el legislador previó como parámetro temporal y cuantitativo la unidad de tiempo "meses" que, en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, comprende treinta días; por ende, la cantidad obtenida debe multiplicarse por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima.

Justificación: En el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el legislador previó la forma de satisfacer el derecho fundamental a la indemnización en caso de despido injustificado, la cual comprende –sin considerar los intereses que eventualmente pudieran generarse– hasta un máximo de doce meses de salarios considerados a partir de la fecha del despido. Conforme a esta redacción, es claro que el legislador optó por una unidad de tiempo específica que se encuentra regulada por el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, bajo la base de 30 (treinta) días, sin que sea dable darle el alcance de una diversa equivalencia temporal, como el de año calendario que comprende 365 (trescientos sesenta y cinco) días, al no ser ésta la intención del legislador, sino la de establecer un parámetro cuantitativo y temporal para su generación. De esta forma, para obtener el monto total, quien realice el cálculo, una vez establecido el salario diario, debe multiplicarlo por treinta días, que es el parámetro referenciado en el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, y la cantidad obtenida multiplicarla por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima. En el supuesto de que, dada la fecha del despido y reinstalación –si es el caso– no coincidieran por día calendario, la operación sería multiplicar el salario por los meses comprendidos entre el despido y la reinstalación, más los días remanentes.”

OCTAVO y NOVENO. Vacaciones, prima vacacional y aguinaldo
2022 y proporcional 2023.

En cuanto a las vacaciones proporcionales del período dos mil veintitrés, que van del ocho de noviembre de dos mil veintidós al doce de mayo de dos mil veintitrés, acumulan un total de 186 días laborados, lo cual arroja un proporcional de 11.21 días de vacaciones por disfrutar, de acuerdo con la redacción vigente del citado ordinal.

Por lo que hace a la prima vacacional, correspondiente a ambos periodos precitados, correspondientes a los 25.21 días de vacaciones multiplicados por salario diario de \$***** al cual se extrae el 25% resultando un monto de \$*****.

Por otra parte, en la prestación marcada con el inciso H) reclamó el pago del aguinaldo, en su parte proporcional del 2023, así como el que se siguiera durante la tramitación del presente juicio.

Entonces, para determinar el aguinaldo debemos partir del salario normal mensual, que es de \$***** , el cual dividimos entre treinta para



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

obtener el salario diario, que es de \$***** **diarios**, y éste se multiplica por **treinta y ocho días**, lo que arroja el total de \$***** , que dividido entre trescientos sesenta y cinco días que tiene el año resulta en \$***** diarios.

Ahora bien, si la actriz trabajó durante el dos mil veintitrés del uno de enero al doce de mayo, ello equivale a 132 días, los cuales se multiplicarán por \$***** diarios, lo que nos da como resultado \$*****.

(***** ** pesos, ***** * centavos, monada nacional), cantidad a la cual se condena a la demandada respecto del concepto de aguinaldo proporcional del año dos mil veintitrés.

DÉCIMO. CUOTAS OBRERO PATRONALES. Cumplimiento de ejecutoria de amparo. Se **condena** a la parte demandada a realizar las aportaciones respectivas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro (en términos de lo establecido en la ejecutoria de amparo DT. 525/2025), y a entregarle las constancias que así lo acredite, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 132, fracción VII, 784 fracción XIV, de la Ley Federal del Trabajo; 15 y 167 de la Ley del Seguro Social, **desde la fecha del despido y hasta aquella en que la actora sea materialmente reinstalada**, en el entendido que, por lo que hace al sistema de salud, el mismo se encuentra cubriéndose en cumplimiento a la medida cautelar otorgada en el expediente en que se actúa.

Apoya lo referido, la tesis aislada⁶, con número de registro digital 230565, que dice:

“SEGURO SOCIAL, CUOTAS DEL, DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL JUICIO. Las cuotas que la demandada haya dejado de entregar al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el tiempo que duró el juicio laboral, no son prestaciones que se entreguen al trabajador por sus servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no procede condenar a que se le paguen al actor.”

Así como la jurisprudencia⁷ emitida por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con número de registro digital 242896, que dice:

⁶ Consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo II, Segunda parte-2, Julio-Diciembre de 1988, página 522, materia laboral, Octava Época.

⁷ Consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 157-162, Quinta parte, página 90, materia laboral, Séptima Época.

“INFONAVIT, CONDENA PROCEDENTE AL PAGO DE CUOTAS PARA EL. Cuando en un juicio laboral el trabajador reclama el pago de las cuotas que el patrón debe pagar al Infonavit y aquél no prueba haberlas cubierto, procede sea condenado a que entregue a dicho instituto las que corresponden por todo el tiempo que recibió **los** servicios del trabajador”.

DÉCIMO PRIMERO. PRESTACIONES AD CAUTELAM. Como se evidencia de la demanda, la actora reclamó, para el caso que la parte demandada no quisiera reinstalarla, las siguientes prestaciones:

- aa) El pago de la indemnización constitucional.
- bb) El pago de los salarios caídos.
- cc) El pago de la prima de antigüedad.
- dd) El pago de veinte días por cada uno de los años de servicio laborados.

De ello se obtiene que estamos en presencia de prestaciones ad cautelam, es decir, reclamadas sólo en caso de que la demandada se opusiera a la reinstalación, cuestión que no aconteció en el caso, de ahí que no amerite su estudio.

DÉCIMO SEGUNDO.- RECLAMOS DE RESARCIMIENTO ECONÓMICO DEL DAÑO MORAL. En principio, por lo que respecta a los actos de acoso y discriminación, reclamos en los incisos L) y ee) de su demanda, fueron analizados previamente y se establecieron las medidas de resarcimiento.

Respecto al reclamo de resarcimiento económico del daño moral y profesional, se deja en claro que, con esta sentencia, el daño sufrido al actor ha quedado subsanado con la condena hecha en esta sentencia, puesto que como se explicó a lo largo de la misma, tanto ha sido condenada la actora a reinstalarla y a pagar los salarios caídos, los cuales tienen efectos indemnizatorio en materia laboral, dejando a salvo el derecho de la parte actora para reclamar los daños y perjuicios que considere, en la vía que corresponde.

Por ilustrativa se cita la tesis con registro digital 190989, sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado Del Décimo Segundo Circuito, que señala

“DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL. Es de conocido derecho que daño es aquel deterioro o menoscabo, destrucción, ofensa o dolor que se provocan en la persona, cosas o valores morales o sociales de alguien, y que perjuicio es el lucro cesante, toda ganancia o provecho que deja de percibirse a consecuencia de un acto ilícito. Ahora bien, en materia de trabajo los daños y perjuicios solamente se contemplan en la Ley Federal del Trabajo, al regular la procedencia del pago de los salarios vencidos (caídos), que equivalen al resarcimiento del daño sufrido por el trabajador.



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

con motivo de la actualización de alguna de las dos únicas hipótesis que al efecto prevé, a saber: a) La prevista en el artículo 48, párrafo segundo, en relación con el numeral 50, fracción III, que establece el derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, cuando en el juicio laboral el patrón no compruebe la causa de rescisión; y, b) La establecida por el artículo 157, en relación con el 154 y 156, de la ley laboral en consulta, relativa al derecho del trabajador de recibir el pago de salarios vencidos desde la fecha del inicio de una vacante o plaza de nueva creación hasta que se cumplimente el laudo, cuando el patrón no respete el derecho de preferencia del trabajador en el orden establecido en la Ley Federal del Trabajo o en la cláusula de admisión del contrato colectivo de trabajo, en su caso, para ocupar vacantes o plazas de nueva creación. En consecuencia, se concluye que, fuera de los dos casos citados, la regla general es que el pago de daños y perjuicios no está considerado en la Ley Federal del Trabajo como una pretensión que deba ventilarse en la vía laboral.”

DÉCIMO PRIMERO. EL PAGO DE LOS GASTOS MÉDICOS,
GENERADOS POR LA ACTORA.

Este reclamo la actora lo hace depender de que, al haber sido dada de baja del Instituto Mexicano del Seguro Social, ha efectuado gastos para la atención de su padecimiento médico, los cuales pretendió acreditar con:

- 1) copia simple de estados de cuenta expedidos por el hospital Médica Sur, SAB. De C.V., el veintiuno de junio de dos mil veintidós,
- 2) tres CFDI expedidos por Ávila Clínica de Alta Especialidad, uno de veinticinco de octubre, y dos veintidós de marzo de dos mil veintitrés; y f) tres CFDI expedidos por Médica Sur, SAB. De C.V., de siete de marzo, veintiséis de julio y uno de agosto de dos mil veintitrés, y
- 3) tres CFDI expedidos por Laboratorio Médico Polanco, S.A. de C.V., de veinte de junio, doce y diecisiete de octubre, los tres de dos mil veintidós; se aprecia que sólo los CFDI expedidos por Médica Sur, SAB. De C.V., el veintiséis de julio y uno de agosto de dos mil veintitrés, por las cantidades de \$ ***** y \$ ***** , respectivamente.

De dichas pruebas se advierte que sólo los gastos enunciados en el inciso tres fueron por erogados por la actora después del despido, ya que los anteriores fueron previos, **por lo que se condena a la parte demandada pagar dichas cantidades a la actora**, en el entendido de que, los demás gastos respecto de los que la actora exhibió los correspondientes comprobantes, no se condena, toda vez que los mismos fueron efectuados durante la existencia de la relación laboral, esto es, hasta antes de la fecha

No obstante, para aquellos gastos médicos que se hubieran generado durante el tiempo que la parte actora dure separada de la fuente de trabajo, se deja a salvo el derecho de la parte actora para solicitar la apertura de incidente de liquidación para determinar si existen gastos médicos pendientes de cubrir con posterioridad a la fecha del despido.

DÉCIMO QUINTO. EL PAGO DE REPARTO DE UTILIDADES.

Por otro lado, respecto al ejercicio fiscal dos mil veintitrés, que debía determinarse en el año dos mil veinticuatro, para entrar a su estudio era necesario que la actora acreditara que se llevó a cabo el procedimiento de determinación de utilidades a que se refieren los artículos 117 a 125 de la Ley Federal del Trabajo, constituyéndose como un requisito mínimo de procedencia de la acción y, siendo que en el caso, la actora, en el escrito de desahogo de prevención, manifestó con relación al reparto de utilidades, que no agotó el procedimiento señalado en el artículo 125 del Ley Federal del Trabajo, y se tiene como consecuencia que **su acción es improcedente.**

Así se puede desprender de la jurisprudencia 140/2010, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el registro digital 163069, misma que es de rubro:



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA CANTIDADES LÍQUIDAS POR ESE CONCEPTO Y AFIRMA EN SU DEMANDA QUE SE SIGUIÓ EL PROCEDIMIENTO LEGAL CORRESPONDIENTE, NO BASTA TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO PARA QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTABLEZCA LA CONDENA RESPECTIVA.”

En esas condiciones, **se declara improcedente la acción de pago de utilidades del ejercicio fiscal del año dos mil veintiuno**, dejándose a salvo los derechos de la parte actora para que una vez que justifique ese presupuesto mínimo de la acción, esto es, que se haya agotado el procedimiento de determinación de utilidades, para que, si a su interés conviene, ejerza nuevamente esa acción de pago.

Apoya lo anterior la jurisprudencia 85, sustentada por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, visible en el registro digital 164420, de rubro y texto siguientes:

“UTILIDADES. PARA RECLAMAR SU PAGO DEBE ACREDITARSE QUE SE LLEVÓ A CABO EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 121 Y 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. No es suficiente que el accionante reclame el pago por concepto de utilidades, sino que también debe acreditar que se llevó a cabo el procedimiento previo que señalan los artículos 121 y 125 de la Ley Federal del Trabajo, pues es de explorado derecho que el actor debe probar los extremos de su acción y al no acreditarse que se encontraba satisfecho el citado procedimiento previo, y por consecuencia el porcentaje que correspondía, de acuerdo al mismo, la Junta laboral carece de elementos para condenar al patrón a cubrir el reclamo de pago de utilidades.”

DÉCIMO SEXTO. DECLARACIÓN DE INCUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS PARA PREVENIR ENFERMEDADES DERIVADO DE LA DECLARACIÓN DE CONTINGENCIA SANITARIA POR SARS-COV2. Se declara **improcedente** la pretensión de declaración de que el patrón incumplió con las medidas necesarias para prevenir enfermedades por SARS-COV2, pues,

Cabe recordar que la actora, imputa a la demandada el haber contraído la enfermedad de Covid-19, y que ésta desencadenó su padecimiento de neurolupus con mielitis transversa.

Sin embargo, como fue determinado por la perita médica, la enfermedad diagnosticada a la actora, neurolupus con mielitis transversa, no puede ser atribuible al SARS-Cov-2, Covid-19, pues “*la propuesta etiogénica más aceptada es la que considera que un estímulo o varios*

imposible
s con mie
virus del S
por ello es
la enferm
ausa perju
ón, pues
das.
inprocede

por ello es
la enferm
causa perju
ción, pues
das.
improcede

ón, pues
das.
mprocede

Improcedo

ADECUAC
 DES DE
 CON MIE
 DE TR
 PARA DES
 E ACEPT
 COMO
 PÓLIZA D

PÓLIZA D

Historias de instalación,

so Q), la a

esión exp
e la otorgó



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

que se corroboró y quedó demostrada con el correspondiente recibo de pago de dicha fecha, del que se desprenden dos pagos, cada uno de \$***** , correspondientes a las aportaciones de la trabajadora y de la demandada, más \$***** de intereses—; y aclaró que sólo se le adeuda el acumulado entre enero y mayo de 2023.

Así las cosas, si de los mencionados recibos de nómina exhibidos como prueba de la parte demandada, y a los que, como ya se estableció, se les dio pleno valor probatorio, se advierte que a partir de la quincena pagada a la actora se le comenzó a descontar lo correspondiente al nuevo ciclo de ahorro, y que en cada recibo se va señalando el saldo aportado por trabajadora y patrón, y que en el recibo pagado el diez de mayo de dos mil veintitrés aparecen dos saldos acumulados de \$***** , cada uno, correspondientes a las aportaciones de la actora y la demandada, respectivamente, es decir, un total de \$***** , por concepto de fondo de ahorro, y al ser dicha cantidad parte del patrimonio de la actora, como ya se mencionó antes; es por lo que **se condena a la demanda a pagar a la actora la cantidad de \$***** , por concepto de fondo de ahorro acumulado por la actora hasta mayo de 2023, más sus intereses que correspondan.**

VIGÉSIMA. MONTO LÍQUIDO DE LA CONDENA ECONÓMICA.

Para poder establecer el monto de las sanciones pecuniarias a las que ha sido condenada la demandada, es necesario establecer la cantidad que debe considerarse como tal.

1. Salarios Caídos. Por este concepto se condenó a la demandada a pagar la cantidad de \$ ***** (***** ***** *** *****
***** pesos. ***** centavos. moneda nacional).

2. Intereses: Derivado de que ya ha transcurrido más de un año, según el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se condenó a la demandada a pagar la cantidad de \$***** (***** ***** *
**** * ***** ***** * **** pesos **/100 moneda nacional) por concepto de intereses.

3. Gastos médicos. Se condena a la parte demandada pagar a la actora las cantidades de \$***** y \$*****, por gastos médicos efectuados por la actora después del despido.

4. Aguinaldo 2023. Se condena a la demandada a pagar a la actora, la cantidad de \$***** (***** *** ***** ***** * **

JOSE DE JESUS CARMONA ORTIZ
706a6620636a66330000000000000000018522
17/05/29 10:16:43

obrero-pa
stituto del
Sistema c
de cubrir d
te instal

MIENTO

puesto en
as partes
al en que
de los m

y fundado

SUELVE:

idad fue c

considera
ente para e
contra del

a consider

%, a:

ando de **

- mejora o
trabajo, p
uidación e
o, para el
ce meses



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

- 3) Con adecuaciones en el centro de trabajo, tomando en cuenta las limitaciones funcionales acreditadas (consistentes en la disminución de la fuerza, reflejos disminuidos, fatiga al realizar esfuerzos y la percepción de parestesias, sin que ello implique demérito en la categoría, el salario ni las prestaciones de la trabajadora, como son jornadas laborales con lapsos de descanso periódico, proporcionar a la actora un lugar de trabajo (escritorio, asiento, incluso, un lugar para que pueda levantar sus piernas, equipo de cómputo y sus periféricos) adecuados ergonómicamente.
- 4) Otorgando facilidades para la atención médica, otorgando algunos días de trabajo a distancia, sin que ello la exima de cumplir con la normativa aplicable en materia de licencias e incapacidades médicas y de justificación de ausencias
- 5) El patrón deberá apercibir al personal del centro de trabajo que se abstenga de cualquier conducta que implique trato desigual, menoscabo o exclusión de la trabajadora por razón de su salud, así como cualquier represalia por el presente juicio.
- 6) Así mismo, deberá proporcionar capacitación al personal del centro de trabajo de la actora, en horario laboral y sin costo para las personas trabajadoras, con contenidos sobre igualdad, no discriminación por condiciones de salud y discapacidad, y ajustes razonables.
- 7) Como medida de satisfacción, junto con la reinstalación, se deberá presentar una disculpa por escrito a la trabajadora, por conducto de quien legalmente represente a la demandada.
- 8) Como medida de restitución, junto a su reinstalación, la reincorporación a la trabajadora a la póliza colectiva de seguro de gastos médicos mayores, en las mismas condiciones de cobertura, suma asegurada y categoría que le correspondían, con efectos a partir de la fecha en que fue reinstalada, debiendo gestionar el reconocimiento de continuidad y antigüedad de la cobertura ante la institución aseguradora, dentro del mes natural siguiente a la notificación de la sentencia de cumplimiento, con el acuse de la solicitud y la respuesta que recaiga, debiendo cubrir los gastos médicos derivados del padecimiento, hasta en tanto tenga respuesta de la aseguradora, y en caso de que ésta no

- 9) Con el otorgamiento de la prestación de vacaciones por el período reclamado (2022-proporcional 2023) a razón de 25 días que debe disfrutar.
- 10) El pago de aguinaldo del año 2023,
- 11) El pago de la póliza del seguro de gastos médicos mayores que la demandada contrata para sus empleados.

SEXTO. En términos de las consideraciones octava, se absuelve a la demandada del pago de prima vacacional.

OCTAVO. Asimismo, se condena a la demandada al mantenimiento de la inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a pagar las cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y Sistema de Ahorro para el Retiro, desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación.

DÉCIMO. De acuerdo a lo señalado en la consideración décima segunda, se declaran improcedentes los reclamos de resarcimiento económico de daño moral.

JOSE DE JESUS CARMONA ORTIZ
7066620636a6330000000000000000018522
17/05/29 10:16:43



Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Procedimiento ordinario laboral 362/2023-III

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

DÉCIMO SEGUNDA. En términos de la consideración décima cuarta, se condena a la demandada al pago de los gastos médicos devengados, dejando a salvo el derecho de la parte actora para solicitar la apertura del incidente de liquidación por gasto médicos que hubiera derogado por el tiempo que dure separada de su centro de trabajo.

DÉCIMA TERCERA. En términos de la consideración décima quinta, se declaró improcedente el reclamo de pago de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, respecto de los ejercicios 2023, dejando a salvo sus derechos para reclamarlos en la vía adecuada una vez que haya agotado los requisitos necesarios para ello.

DÉCIMA CUARTA. Conforme a lo resuelto en la consideración décimo sexta, se declaró improcedente la pretensión de declaración de incumplimiento de las medidas para prevenir enfermedades derivado de la declaración de contingencia sanitaria por SARS-COV2.

DÉCIMO QUINTA. De conformidad con la consideración décimo novena, se condena a la demanda a pagar a la actora a pagar el fondo de ahorro acumulado por la actora hasta mayo de 2023, más sus correspondientes intereses.

DÉCIMA SEXTA. La demandada cuenta con el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la sentencia dictada en este asunto.

NOTIFICACIÓN. Notifíquese a las partes por buzón electrónico y por oficio a los expedientes DT. 524/2025 y DT. 525/2025 del índice del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, para el estudio del cumplimiento de las ejecutorias de amparo.

Así lo resolvió y firma electrónicamente **Carla Livier Maya Castro**, Jueza de Distrito adscrita al Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, ante el secretario de instrucción **José de Jesús Carmona Ortiz**, quien da fe.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

170475388_639270905044997065.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 2

FIRMANTE				
Nombre:	JOSE DE JESUS CARMONA ORTIZ		Validez:	BIEN Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.85.22		Revocación:	Bien No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:09:18 - 08/10/26 21:09:18		Status:	Bien Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	8c 8e 4e fa 05 f4 70 c8 a9 de 6b ba 21 d6 4a 8b a2 33 9e 39 85 5f 5b b3 d3 34 74 56 d2 51 24 bd 88 8d 6b 43 96 0e 7e 5f cc 35 a8 56 1a 09 67 a9 a5 fe b6 e0 9c 2e 1c 02 5e cb 04 5a e5 77 e0 67 af a1 01 3c 59 b5 84 7b ef 28 0e d2 30 50 46 8e 59 51 76 e5 bd db f7 19 67 64 66 74 b0 90 32 9b a8 41 63 1b 82 f8 a0 55 75 d0 73 73 68 8b de 48 c0 c8 4d d0 10 6c a0 f4 87 9d cd ce d6 b0 97 00 d7 13 2d 58 bf 58 f4 72 53 0f 52 7d 90 5d 5b 76 95 8b 20 f8 02 69 d3 d8 ca 46 1a d7 61 fe e5 4c f7 55 f1 4e 1c 80 d6 36 6c a9 49 9c 9a 75 50 34 d5 7c 3c ac e2 b4 36 39 4f d1 95 b1 28 07 39 32 00 52 ac 2f b1 46 66 29 3d 44 a2 cc bd 59 d3 4e bd 46 ed 53 3c 63 f1 01 d0 b2 21 57 eb 22 43 1d 4c 62 19 02 64 7a 0d e0 8f 8c a6 77 6f 59 f3 f5 70 12 e1 5b 43 d0 73 e3 53 01 d6 6f dc 1e d7 da 86 10 c9 02 24 89 25 c7 ac 69 62 9b f6 09 73 e6 7b b9 c9 16 46 7d 39 74 a4 a9 b8 5d 1d cd d8 3c 9b b4 17 86 2c 5d d8 5f 84 f3 c8 93 06 2e 17 89 0b 67 34 49 c6 0b 3c d3 15 ce eb 3d 4a a4 68 60 af 55 49 93 9a a8 de 84 b5 c2 81 b1 9f b4 1c b6 ea 9f 77 d1 37 22 c9 5d bb 05 77 37 a1 c4 bb b2 c8 49 10 f7 41 79 05 91 30 6f c0 35 f7 55 3e 35 bd a9 f1 1d a7 2a d2 30 9a bc 0b a9 ae 06 11 9f			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:09:18 - 08/10/26 21:09:18			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.01.85.22			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:09:19 - 08/10/26 21:09:19			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	217821240			
Datos estampillados:	UQ1xG7J7wWQ54dhDbeK5Ld9cshA=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	CARLA LIVIER MAYA CASTRO	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.02.4b.25	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:14:16 - 08/10/26 21:14:16	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	04 72 67 82 a6 da 8a f7 8f 1b 2f 0e 55 c8 0c f6 fb bb a7 2f 78 05 a8 68 f1 f1 76 32 6f 97 fa 19 cf 69 cb 18 40 78 99 d6 49 c8 c4 54 17 b0 2a 8f 11 a4 8e 31 9c cb 19 c7 24 60 a6 df 83 d2 a4 9b f4 2e d9 c6 d5 6d ff 62 85 6b 41 85 ae 04 ce 98 0f fd 75 40 18 0e cf af 43 48 5a 9d 72 5e 73 b4 ae 10 11 fb ec da df 79 e2 89 87 dc 1c 26 f9 65 e5 ec f1 7a ec 1e d7 ba 87 da bc 34 b6 4c 42 32 48 96 25 5b 60 c7 f2 d1 7f b3 ea 04 a4 e2 4c e4 38 e1 16 f2 9d f2 d0 dd 25 7c b9 3d 8a d1 1f 9f 3c a6 3b 10 77 e7 ba d8 79 cb 85 8c b6 a0 62 7b 7e 04 31 43 dc 4b 32 8b b7 00 fa 62 41 6f 32 2e d9 f2 47 63 7c d0 36 4c 40 b4 8f 51 14 45 d9 74 5e 17 1b 1d e8 45 3f 25 57 b9 4f d1 35 cd d4 e1 64 a8 71 3e 6d c4 0b 72 e5 31 57 a1 4b e7 b9 49 29 c1 f7 51 4e e0 36 bb 07 9b 95 c2 54 bb 15 bc 99 1b e3 8f 21 0a dc 14 91 83 f7 6b a6 75 a0 d3 fa 28 a9 e4 dc 9f a4 8e 3d ad 1a 39 c3 50 2d 43 69 7c a0 cb d0 4b 86 05 99 da 20 66 35 4e 4f dd ce 8d 94 5d 28 31 61 a1 d0 fa 3e 3a f0 ff 27 71 e9 10 2b f7 e7 5c 73 c9 a8 01 6a 3c 0c 51 3d 57 7a 55 04 d5 a9 dc 53 54 c5 18 68 35 c7 bf b8 4c dd ce 6a 46 f7 34 bd dd 95 5e 10 b5 c3 a4 a6 c6 3c 63 65 79 df f7 36 2e 9d 99 09 91 e2 34 04 bd			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:14:17 - 08/10/26 21:14:17			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.02.4b.25			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	09/10/26 03:14:17 - 08/10/26 21:14:17			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	217822390			
Datos estampillados:	A873hvvQYp8gng6+IF6GRa3F5v4=			

El ocho de octubre de dos mil veintiseis, el licenciado José de Jesús Carmona Ortiz, Secretario(a), con adscripción en el Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108, 110 y 113 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como RESERVADA Y/O CONFIDENCIAL. Conste.