EXPEDIENTE: 10/2025
NEUN: 37277086
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

ACTOR: ****** *** ******* ********* ******.
REPRESENTANTES: ****** ******* ****** ***** ******** ********** ********** ***** ********* ********* **** ** ***** ***** **** * ***** **** *****
DOMICILIO: ******* ******* ****** ******* *** *** ******** * ** ** ******** *** ********

DEMANDADO: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
APODERADO: ********* ***** ********.
DOMICILIO: JUÁREZ 104 SUR, ZONA CENTRO, EN DURANGO. DGO.

DEMANDADO: ********* ******** ** ********** *** ****** ******
APODERADO: ******* ******** *******
DOMICILIO: ***** ***** ****** ****** **** ** ** ******* *** ******** ** **** ******.

JUEZ: JUAN CARLOS LÓPEZ SANTILLANES
SECRETARIO: JOSÉ ANTONIO MIJARES DE LA HOYA

En Victoria de Durango, Durango, a veintiocho de septiembre de dos mil veintiséis.

Vistos para resolver, en definitiva, los autos del expediente **/2025, y

R E S U L T A N D O:

PRIMERO. Presentación de la demanda. El ocho de enero de dos mil veinticinco se recibió en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales en el Estado de Durango la demanda promovida por ****** *** ******* ********* ****** demandó en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social y del ********* ******** **

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

********** *** ****** ******, en la que reclamó las siguientes prestaciones:

a) La reinstalación en la categoría de Médico General 80, con adscripción a la Unidad de Medicina Familiar número 49 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en las mismas condiciones laborales que venía desempeñando, incluyendo jornada, horario, salario y matrícula, al considerar que la rescisión de la relación laboral fue injustificada.

b) El pago de salarios caídos generados desde el primero de noviembre de dos mil veinticuatro, fecha en que aconteció la rescisión que calificó de injustificada, hasta el cumplimiento del laudo definitivo, incluyendo los incrementos salariales que se hubieren generado durante dicho periodo conforme al Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS.

c) El pago de vacaciones y prima vacacional correspondientes al último periodo laborado, así como las prestaciones que se hubieren generado durante la tramitación del juicio y hasta el dictado del laudo, conforme a la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo.

d) El pago de la parte proporcional de aguinaldo correspondiente al año dos mil veinticuatro, así como la parte proporcional que se hubiere generado desde la fecha de la rescisión y hasta el cumplimiento del laudo, de conformidad con la cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo.

e) El pago proporcional del fondo de ahorro correspondiente al periodo comprendido del primero de julio de dos mil veinticuatro al treinta de junio de dos mil veinticinco, así como las cantidades que se hubieren generado por dicho concepto durante la sustanciación del juicio, conforme a la cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo.

f) El pago proporcional de los estímulos de puntualidad y asistencia, conforme a la cláusula 38 del Contrato Colectivo de Trabajo, por el periodo comprendido desde la fecha de la rescisión y hasta el cumplimiento del laudo, al sostener que dichos conceptos formaban parte de sus percepciones laborales.

g) El pago de las prestaciones correspondientes a ayuda de renta y despensa, en términos de las cláusulas 63 Bis, incisos a), b) y c), y 142 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, respectivamente, por el periodo comprendido desde el primero de noviembre de dos mil veinticuatro y hasta el cumplimiento del laudo.

h) El pago retroactivo de las aportaciones correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro, INFONAVIT e IMSS, respecto de la parte

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

proporcional del año dos mil veinticuatro y durante el periodo comprendido desde la fecha de la rescisión hasta el cumplimiento del laudo, así como el otorgamiento de las prestaciones de seguridad social derivadas de la relación laboral.

i) El pago de la indemnización prevista en la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo, equivalente a noventa días de sueldo.

j) La declaración jurisdiccional respecto del injustificado despido, al sostener que la demandada incumplió con las formalidades previstas en las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo en la substanciación de la investigación administrativa que precedió a la rescisión.

k) La entrega de los comprobantes que acreditaran el cumplimiento de las obligaciones patronales relativas al pago de las cuotas correspondientes al SAR, INFONAVIT e IMSS.

l) El reconocimiento del tiempo efectivo de servicios prestados al Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando como fecha de ingreso el dieciséis de febrero de dos mil uno, así como la antigüedad generada hasta la resolución del juicio. Asimismo, solicitó el reconocimiento de la existencia de la relación laboral y de la aplicabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS, así como la declaración de invalidez del procedimiento administrativo y la aplicación de las medidas disciplinarias que, en su caso, correspondieran, al estimar vulneradas las cláusulas 43 y 135 del pacto colectivo.

Del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social reclamó:

a) El reconocimiento de su calidad de miembro activo y agremiada del sindicato desde el dieciséis de febrero de dos mil uno, así como de los derechos sindicales y laborales inherentes a dicha calidad.

b) El reconocimiento de la existencia del vínculo de agremiado y de la aplicabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo IMSS-SNTSS, bienio dos mil veintitrés-dos mil veinticinco, respecto de la relación laboral que sostuvo con el Instituto Mexicano del Seguro Social, con todas las consecuencias jurídicas que de ello se derivaran.

c) Que el sindicato realice las gestiones y acciones necesarias para exigir la aplicación estricta de las cláusulas 43 y 135, así como de las demás disposiciones aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo, particularmente

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36b663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

aquellas relacionadas con la terminación de la relación laboral, la antigüedad y la imposición de medidas disciplinarias. Lo anterior, al sostener que el procedimiento administrativo instaurado en su contra presentó inconsistencias y que no se le impuso previamente una medida disciplinaria conforme a las disposiciones contractuales aplicables.

d) La declaración de invalidez del procedimiento administrativo que culminó con la rescisión de la relación laboral, así como el reconocimiento de que, en su caso, correspondía la aplicación de una medida disciplinaria y no la rescisión contractual, atendiendo a las disposiciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

e) Como consecuencia de la intervención sindical y de la aplicación de las disposiciones contractuales que estimó le beneficiaban, se efectuara su reintegro a las actividades que desempeñaba como Médico General 80, con adscripción a la Unidad de Medicina Familiar número 49 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la ciudad de Durango, Durango.

F) El reconocimiento y pago de todas las prestaciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo, así como aquellas adicionales contempladas por la Ley Federal del Trabajo, que se hubieren generado desde el primero de noviembre de dos mil veinticuatro, fecha en que afirmó haber sido injustificadamente despedida, y hasta el total cumplimiento de la sentencia.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d66330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

Lo anterior basado en los siguientes hechos:

"11. La parte actora nació el ocho de agosto de mil novecientos sesenta y ocho, en la ciudad de Durango, Durango, acreditando su identidad mediante acta de nacimiento, CURP, credencial para votar y Cartilla Nacional de Salud.

*2. Inició su relación laboral con el Instituto Mexicano del Seguro Social el dieciséis de febrero de dos mil uno, desempeñándose como Médico General, inicialmente mediante contratos de vigencia anual. Refirió que fue recontratada en diversos periodos y que, finalmente, el quince de junio de dos mil once, obtuvo una plaza definitiva como Médico General, con matrícula ********. Asimismo, manifestó que, en virtud de su relación laboral, formaba parte *** ********* ******** ** ********** *** ****** ******* ******* ***.*

3. Manifestó que desde el inicio de la relación laboral se encontraba inscrita ante el régimen obligatorio del Seguro Social, con el número de

Versión Pública

seguridad social correspondiente, y que tenía como clínica de adscripción la Unidad de Medicina Familiar número 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social.

4. Refirió que el veintidós de octubre de dos mil veinticuatro, mientras se encontraba desempeñando sus labores en su consultorio, aproximadamente a las once horas, se presentaron dos personas que se identificaron como representantes jurídicos de la Delegación Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social, quienes le notificaron un citatorio relacionado con una investigación laboral instaurada en su contra, derivada de cuatro quejas formuladas por familiares de derechohabientes, respecto de hechos supuestamente acontecidos el dieciséis de octubre del mismo año. En dicho citatorio se le requirió comparecer a una audiencia de investigación el veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro. La actora señaló que acudió inmediatamente ante el sindicato para solicitar apoyo y seguimiento del procedimiento.

5. Indicó que el veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro compareció a la audiencia de investigación laboral, acompañada por una representante sindical, ante el Departamento Jurídico de la Delegación Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social. Durante la diligencia fue interrogada respecto de los hechos que se le atribuían y manifestó haber explicado las circunstancias en que ocurrieron, negando haber incurrido en conductas inapropiadas, malos tratos o actos indebidos en perjuicio de los derechohabientes o sus familiares. Al finalizar, se levantó el acta correspondiente dentro del expediente de investigación laboral número NO.EXP.DGO-111-2024, quedando a la espera de la resolución respectiva.

6. Manifestó que el primero de noviembre de dos mil veinticuatro, aproximadamente a las nueve horas, mientras se encontraba laborando en su consultorio de atención médica continua, nuevamente se presentaron representantes jurídicos de la Delegación Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social, quienes le notificaron la resolución de fecha treinta de octubre de dos mil veinticuatro. Señaló que, al momento de entregarle dicho documento, se le informó que dejaba de formar parte de la plantilla laboral del Instituto y que ya no requerían de sus servicios, indicándole que retirara sus pertenencias y abandonara la Unidad.

7. La actora sostuvo que la rescisión de su contrato individual de trabajo fue indebida, al considerar que el procedimiento de investigación y las pruebas utilizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social resultaban

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

inconsistentes y que se vulneraron sus derechos laborales y de defensa. Argumentó que la rescisión se llevó a cabo de manera unilateral, sin observar las disposiciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo, particularmente aquellas relacionadas con la antigüedad superior a quince años y la existencia de una duda razonable respecto de la conducta imputada. Asimismo, señaló que durante el procedimiento no le fue aplicada alguna medida disciplinaria prevista en el contrato colectivo y que la resolución carecía, a su consideración, de adecuada fundamentación y motivación.

*8. Expuso que sus superiores jerárquicos eran los médicos ********* ****** *******, Director de la Unidad de Medicina Familiar número 49, y ****** ********* ***** ********, Coordinadora Médica del turno matutino. Respecto de esta última, afirmó que había ejercido presión laboral en su contra para que realizara actividades que, según su dicho, no correspondían a su área de atención médica continua, y que presuntamente habría propiciado que pacientes y familiares formularan quejas en su contra. Asimismo, manifestó que dicha persona la habría ofendido y menoscabado laboralmente, llegando incluso a elaborar un reporte de consignación identificado con el número de control **/2024, al que se anexaron cuatro supuestas quejas de pacientes que habían sido atendidos por la actora.*

*9. En relación con el médico ********* ****** *******, la actora manifestó que, después de que éste tuvo conocimiento de su orientación sexual, comenzó a ejercer presuntos actos de discriminación y violencia de género, valiéndose de su posición jerárquica. Señaló que habría recibido mensajes en los que se le advertía que, por ser lesbiana, podría ser despedida, además de afirmar que dicho superior habría instruido a personal bajo su mando para abordar a pacientes con la finalidad de obtener quejas en su contra.*

10. Finalmente, manifestó que había sido objeto de diversos actos que calificó como acoso laboral y sexual, tanto en su perjuicio como respecto de su pareja sentimental, señalando que las conductas atribuidas a sus superiores habrían propiciado la presentación de diversas quejas y, posteriormente, la instauración de la investigación laboral que culminó con la rescisión de su relación de trabajo. Refirió que durante la audiencia de investigación hizo valer las cláusulas 45 y 135 del Contrato Colectivo de Trabajo, particularmente respecto de la protección derivada de contar con más de quince años de antigüedad y del principio de que, en caso de duda,

Versión Pública

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d6633000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

ésta debe favorecer al trabajador. Finalmente, cuestionó la legalidad de la resolución de treinta de octubre de dos mil veinticuatro, señalando además que quien aparecía suscribiéndola, en representación del Instituto, no habría acreditado debidamente su personalidad mediante poder o nombramiento."

SEGUNDO. Registro, admisión de la demanda y emplazamiento. El veintisiete de enero de dos mil veinticinco, se ordenó formar los expedientes físico y electrónico, así como su registro en el libro correspondiente con el número **10/2025 y**, previa prevención, se admitió a trámite la demanda como un «juicio ordinario laboral» en el proveído veintiséis de marzo siguiente, se ordenó el emplazamiento de la parte demandada.

TERCERO. Contestación de demanda. El once de marzo de dos mil veinticinco, se tuvo al Instituto Mexicano del Seguro Social por conducto de su apoderado legal por contestando la demanda, ofreciendo pruebas y objetando las de su contraria, y con el escrito relativo se ordenó dar vista a la parte actora para los efectos de la réplica.

En su contestación, la demandada opuso las siguientes excepciones y defensas:

*1. **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**.*

La parte demandada opuso la excepción de prescripción, con fundamento en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, al sostener que las prestaciones laborales prescriben en el término de un año. En consecuencia, al haberse presentado la demanda el ocho de enero de dos mil veinticinco, señaló que se encontraban prescritas todas aquellas prestaciones exigibles con anterioridad al ocho de enero de dos mil veinticuatro.

2. EXCEPCIÓN DE PAGO.

La demandada hizo valer la excepción de pago, argumentando que el Instituto Mexicano del Seguro Social había cubierto oportunamente a la actora las prestaciones legales y contractuales que reclamaba, entre ellas

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, sobresueldo, bonificación de seguro médico, atención integral continua y ayuda para libros médicos, hasta la fecha en que se produjo la rescisión de la relación laboral.

En particular, respecto del aguinaldo proporcional, sostuvo que éste fue cubierto mediante nómina correspondiente a la primera quincena de enero de dos mil veinticuatro, por la cantidad de $10,789.35 (diez mil setecientos ochenta y nueve pesos 35/100 M.N.), por lo que no existía saldo pendiente por dicho concepto.

Asimismo, respecto de la prima vacacional y ayuda para actividades culturales y recreativas, manifestó que fueron cubiertas mediante las nóminas de la segunda quincena de febrero y segunda quincena de junio de dos mil veinticuatro, por las cantidades de $5,244.98 (cinco mil doscientos cuarenta y cuatro pesos 98/100 M.N.) y $3,978.69 (tres mil novecientos setenta y ocho pesos 69/100 M.N.), respectivamente.

Respecto del fondo de ahorro proporcional, señaló que fue cubierto mediante la nómina correspondiente a la segunda quincena de julio de dos mil veinticuatro, por la cantidad de $24,240.39 (veinticuatro mil doscientos cuarenta pesos 39/100 M.N.), mediante el concepto 055, por lo que tampoco existía cantidad pendiente de pago.

Finalmente, sostuvo que los estímulos de puntualidad y asistencia, ayuda para renta de casa-habitación y ayuda de despensa también habían sido cubiertos, conforme a las disposiciones aplicables del Contrato Colectivo de Trabajo y su Reglamento Interior, sujetándose al cumplimiento de los requisitos establecidos para su procedencia.

*3. **EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO.***

La demandada opuso la excepción de falta de acción y derecho respecto de las prestaciones identificadas con los incisos a) a n) del escrito inicial, al sostener que la actora carecía de derecho para reclamarlas en los términos planteados, toda vez que no había sido objeto de un despido injustificado, sino que su relación y contrato individual de trabajo fueron rescindidos como consecuencia de faltas y omisiones cometidas en el desempeño de sus funciones como Médico General.

Sostuvo que la rescisión derivó de conductas relacionadas con el presunto uso indebido del ejercicio público y falta de probidad y honradez, consistentes, esencialmente, en proporcionar una atención

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

inadecuada a diversos derechohabientes, mediante malos tratos, trato despótico, gritos, falta de respeto y omisión de brindar una atención médica diligente y responsable.

4. DEFENSA RELATIVA A LA LEGALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN LABORAL.

La demandada sostuvo que las irregularidades atribuidas a la actora fueron materia de una investigación administrativa laboral, iniciada a partir de diversas quejas formuladas por derechohabientes y de las actas circunstanciadas levantadas el dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro. Afirmó que el procedimiento se desarrolló con fundamento en las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, observándose las formalidades correspondientes y otorgándose a la persona trabajadora oportunidad de defensa.

Asimismo, señaló que la actora fue debidamente citada, recibió el citatorio y sus anexos, y tuvo conocimiento de los hechos que se le imputaban. Agregó que en las diligencias participaron representantes sindicales y que fueron recabadas las declaraciones de los reportantes y de los derechohabientes que formularon las quejas, quienes ratificaron sus manifestaciones.

La demandada sostuvo que, una vez desahogadas las comparecencias y analizadas las documentales integrantes del expediente de investigación, se tuvieron por acreditadas las irregularidades atribuidas a la actora, particularmente la atención inadecuada, los malos tratos y la falta de información respecto del tratamiento otorgado a los pacientes. En consecuencia, se emitió la resolución de treinta de octubre de dos mil veinticuatro, mediante la cual se determinó la rescisión laboral, misma que fue notificada a la actora el primero de noviembre siguiente.

5. EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

La demandada negó que hubiera existido un despido injustificado, sosteniendo que la terminación de la relación laboral obedeció a una rescisión justificada, derivada de faltas graves cometidas por la actora en el desempeño de sus funciones. Señaló que las conductas atribuidas fueron investigadas conforme al procedimiento previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo y que, una vez valoradas las pruebas recabadas, se determinó la existencia de irregularidades

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

que justificaban la terminación de la relación laboral.

En ese sentido, sostuvo que, al no existir el despido injustificado alegado por la actora, resultaban improcedentes la reinstalación y las prestaciones accesorias reclamadas con motivo de dicho supuesto despido.

6. EXCEPCIÓN DE REINCIDENCIA.

La demandada hizo valer la excepción de reincidencia, argumentando que la conducta atribuida a la actora no constituía un hecho aislado, sino una conducta presuntamente reiterada respecto de la atención proporcionada a los derechohabientes. Para sustentar dicha afirmación, señaló la existencia de otras veinticinco quejas formuladas con anterioridad.

Asimismo, hizo referencia a una investigación administrativa identificada con el número 28/2016, en la cual, según sostuvo, también se había rescindido la relación laboral de la actora por hechos relacionados con atención inadecuada, malos tratos y falta de empatía hacia los pacientes, circunstancia que, a juicio de la demandada, evidenciaba la reiteración de la conducta imputada. Dichos antecedentes se vinculó con el juicio laboral número 221/2016, tramitado ante la entonces Junta Especial número 27 de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

7. EXCEPCIÓN RELATIVA A LA INAPLICABILIDAD DE LA CLÁUSULA 135 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La demandada sostuvo que no resultaba aplicable la cláusula 135 del Contrato Colectivo de Trabajo, invocada por la actora bajo el argumento de que existía duda respecto de la conducta imputada. Al respecto, afirmó que no existió caso de duda, puesto que, a su consideración, las irregularidades atribuidas habían quedado acreditadas mediante la investigación administrativa.

En consecuencia, sostuvo que no procedía la aplicación de un beneficio o sanción menor derivado del principio de duda, pues las conductas imputadas fueron consideradas graves y reiteradas, particularmente por tratarse de malos tratos y atención inadecuada hacia derechohabientes.

8. ***EXCEPCIÓN RELATIVA A LA INAPLICABILIDAD DE LA CLÁUSULA 43 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.***

Respecto de la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, la

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d6633000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PJF-Versión Pública

demandada sostuvo que, aun cuando dicha disposición contempla una protección para los trabajadores con una antigüedad superior a quince años, ésta admite excepciones cuando la rescisión deriva de alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, particularmente cuando la conducta reviste gravedad o hace imposible la continuación de la relación laboral.

En ese sentido, argumentó que las conductas atribuidas a la actora encuadraban en las causas de rescisión invocadas por el Instituto y que, por su gravedad, justificaban la terminación de la relación laboral aun cuando la persona trabajadora contara con una antigüedad superior a quince años. Asimismo, señaló que dichas conductas implicaban una transgresión al Código de Conducta de observancia obligatoria para las y los servidores públicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, particularmente a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia...”

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

En cuanto a los hechos de la demanda, la patronal refirió lo siguiente:

“La parte demandada negó lisa y llanamente la totalidad de los hechos expuestos en la demanda, incluyendo los relativos al inicio y naturaleza de la relación laboral, la supuesta simulación derivada de la contratación temporal sucesiva, la nulidad de la temporalidad de los contratos, el presunto fraude laboral, la integración del actor a la estructura permanente del Instituto, la subordinación administrativa y la improcedencia de su carácter de trabajador de confianza.

Asimismo, controvirtió la “teoría del caso” planteada por la parte actora y sostuvo que los contratos de trabajo por tiempo determinado fueron válidos y eficaces. Finalmente, de manera subsidiaria y sin reconocer procedencia alguna de las prestaciones reclamadas, manifestó que, en caso de estimarse fundadas las acciones ejercitadas, el actor debía ser considerado trabajador de confianza, en atención a las funciones desempeñadas y a las manifestaciones realizadas por el propio actor en su escrito de aclaración de demanda.”

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En diverso acuerdo de esa misma fecha, se tuvo al

********** ******** ** ********** *** ****** ******

contestando también la demanda en los siguientes términos:

*"**FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO**. Se hizo valer la excepción de falta de acción y derecho respecto de las prestaciones reclamadas al ********* ******** ** ********** *** ****** ******, ******* ***, al sostenerse que la parte actora únicamente tuvo la calidad de persona trabajadora sindicalizada hasta el primero de noviembre de dos mil veinticuatro, fecha en que le fue notificada la resolución mediante la cual el Instituto Mexicano del Seguro Social determinó rescindir su relación laboral.*

*Si bien se reconoció que, con anterioridad a dicha fecha, la actora pertenecía y era miembro activo del Sindicato y que, por tanto, se encontraba sujeta al Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el ********* ******** ** ********** *** ****** ******, se negó que subsistiera el vínculo sindical una vez terminada la relación laboral con el Instituto.*

Asimismo, se controvirtió la procedencia de que la actora pretendiera obtener directamente del Sindicato el reconocimiento de la aplicación de las cláusulas 43 y 135 del Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2023-2025, relativas, respectivamente, al régimen especial aplicable a trabajadores con más de quince años de antigüedad y al principio de que, en caso de duda dentro de los procedimientos de investigación, deberá favorecerse al trabajador. Lo anterior, al estimarse que dichas disposiciones regulaban la relación laboral existente entre la persona trabajadora y el Instituto Mexicano del Seguro Social, y no imponían al Sindicato la obligación de efectuar el pago de las prestaciones reclamadas.

En consecuencia, se sostuvo que cualquier pretensión relacionada con la invalidez del procedimiento administrativo, la imposición de una medida disciplinaria, la reinstalación de la persona trabajadora o el reconocimiento de las consecuencias derivadas de un supuesto despido injustificado debía analizarse, en su caso, respecto del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su carácter de patrón, y no frente al Sindicato.

De igual manera, se hizo valer la falta de acción y derecho respecto de la pretensión de que el Sindicato ordenara o gestionara la reinstalación de la actora y el pago de las prestaciones previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, pues el Sindicato no tenía el carácter de patrón ni se encontraba obligado directamente al pago de salarios, prestaciones o demás conceptos derivados de la relación laboral.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

Por tanto, sostuvo que la procedencia de las prestaciones reclamadas se encontraba condicionada, en primer término, a que se acreditara la acción principal relativa al supuesto despido injustificado y, en consecuencia, la subsistencia de los derechos laborales derivados del Contrato Colectivo de Trabajo. En ese sentido, se señaló que correspondería al Instituto Mexicano del Seguro Social, como patrón, cumplir las consecuencias laborales que, en su caso, fueran determinadas por la autoridad jurisdiccional.

Finalmente, argumentó que, aun cuando antes del primero de noviembre de dos mil veinticuatro la actora sí había tenido derechos sindicales y le había resultado aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2023-2025, ello no implicaba que el Sindicato fuera responsable directo de las prestaciones económicas o laborales reclamadas, por lo que resultaban improcedentes las acciones ejercitadas en su contra."

También en dicha fecha se otorgó a la parte actora término para formular réplica.

CUARTO. Réplica. En proveído del treinta y uno de marzo de dos mil veinticinco, se tuvo a la parte actora formulando réplica en cuanto a la contestación de los demandados en los términos siguientes:

"La parte actora ratificó en todos sus términos el escrito inicial de demanda y su escrito aclaratorio, así como el ofrecimiento de los medios de prueba, solicitando su admisión por encontrarse formulados conforme a derecho.

*Asimismo, reconoció la existencia y contenido de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el ********* ******** ** ************ *** ****** ****** ,*
destacando la necesidad de que fueran aplicadas de manera exacta, integral y congruente, particularmente las cláusulas 43, 56 y 135.

Por otra parte, controvirtió la fundamentación empleada en la resolución recaída a la Investigación Laboral número Durango-111/2024, de fecha treinta de octubre de dos mil veinticuatro, al sostener que las disposiciones invocadas por la demandada, particularmente el artículo 47,

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

fracciones II y XV, de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo incorporadas al Contrato Colectivo, no correspondían con las causas y fundamentos efectivamente contenidos en dicha resolución. En consecuencia, argumentó que existía una discrepancia sustancial entre las disposiciones legales y contractuales aplicables y aquellas utilizadas para sustentar la rescisión laboral, lo que, a su juicio, impedía considerar debidamente fundada y motivada la determinación impugnada.

En vía de réplica, la parte actora controvirtió la totalidad de las excepciones y defensas formuladas por la demandada, entre ellas las de prescripción, pago, inexistencia del despido injustificado, reincidencia, aplicación de las cláusulas 135 y 45, inaplicabilidad de la cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo y perspectiva de género, calificándolas de infundadas e inoperantes y reiterando los argumentos expuestos en la demanda y su escrito aclaratorio.

Sostuvo que la afirmación de la demandada relativa a la falta de acción y derecho para reclamar las prestaciones resultaba inoperante, puesto que la ilegalidad de la resolución que originó la terminación laboral generaba el derecho de la persona trabajadora para ejercer las acciones correspondientes y reclamar las prestaciones derivadas de dicha actuación, con fundamento en la Ley Federal del Trabajo y en las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo invocadas en la demanda.

De manera cautelar, solicitó la aplicación del principio pro persona, a efecto de que el Contrato Colectivo de Trabajo fuera interpretado y valorado de manera exhaustiva, congruente y favorable a la protección más amplia de los derechos de la persona trabajadora, particularmente respecto de las cláusulas que consideró aplicables a su situación jurídica.

En ese sentido, sostuvo que el derecho cuya protección pretendía maximizar era el consagrado en el artículo 123 constitucional, relativo al derecho al trabajo digno y socialmente útil, así como a los principios de igualdad, estabilidad y permanencia en el empleo, seguridad laboral, universalidad y progresividad de los derechos humanos. Bajo dicha premisa, argumentó que no debía establecerse una diferenciación injustificada entre trabajadores respecto de las prerrogativas reconocidas por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Finalmente, señaló que la aplicación de las cláusulas contractuales debía realizarse atendiendo a su contenido, contexto y literalidad, pues, a

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

su consideración, se actualizaban los requisitos para su aplicación: que la persona trabajadora hubiera sido contratada directamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social; que hubiera desempeñado labores para dicho organismo; y que no se actualizara alguna causa de exclusión prevista en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, sostuvo que las condiciones de trabajo previstas en el Contrato Colectivo debían extenderse a la relación laboral de la actora y reconocerse las prerrogativas que de dicho pacto derivaran."

En el mismo acuerdo, se otorgó a los demandados término para formular contrarréplica.

SEXTO. Contrarréplica. El veintidós de abril de dos mil veinticinco, se tuvo al Instituto Mexicano del Seguro Social formulando contrarréplica en los términos siguientes:

"Sostuvo que de las manifestaciones realizadas por la actora en su escrito de réplica se desprendía el reconocimiento de la existencia de la investigación laboral y de que ésta fue sustanciada conforme a las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo.

En relación con la supuesta vulneración de las cláusulas 43 y 135 del pacto colectivo, negó que se hubieran transgredido los derechos de la actora, argumentando que, si bien dichas disposiciones contemplaban beneficios para los trabajadores de base, éstos se encontraban sujetos a las limitaciones expresamente previstas en el propio contrato. Por tratarse de prestaciones contractuales superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, sostuvo que debían ser objeto de interpretación estricta y conforme a los términos expresamente pactados.

Respecto de la cláusula 135, negó que hubiera existido un supuesto de duda que justificara la aplicación del principio favorable a la persona trabajadora, al señalar que existían diversas quejas formuladas en contra de la actora. Asimismo, respecto de la cláusula 43, sostuvo que el beneficio relativo a trabajadores con más de quince años de antigüedad no resultaba aplicable cuando la rescisión obedeciera a una causa grave o que hiciera imposible la continuación de la relación laboral.

Por otra parte, controvirtió el argumento relativo a la indebida

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

fundamentación y motivación de la resolución de rescisión, sosteniendo que ésta se encontraba debidamente sustentada. Explicó que la Titular del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada se encontraba incapacitada, circunstancia acreditada dentro de la investigación laboral, por lo que, conforme al artículo 158 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social y demás disposiciones aplicables, se actualizó el supuesto jurídico que permitía su suplencia. En consecuencia, afirmó que el funcionario que suscribió el aviso de rescisión contaba con facultades legales para actuar en sustitución de la titular, por lo que la determinación se encontraba debidamente fundada y motivada.

En cuanto a las pruebas ofrecidas por su representación bajo los numerales 4, 5, 6, 7 y 8, negó que fueran ajenas a la litis, señalando que se ofrecieron con la finalidad de acreditar la conducta reiterada de la actora, particularmente mediante la existencia de diversas quejas adicionales a aquellas que dieron origen a la rescisión. Sostuvo que tales antecedentes resultaban pertinentes para demostrar la reiteración de conductas atribuidas a la persona trabajadora y la existencia de quejas formuladas incluso ante diversas instancias federales.

Asimismo, respecto de un diverso juicio en el que se había solicitado la reinstalación de la actora, manifestó que dicha pretensión obedeció a una estrategia jurídica y no implicaba desconocer las causas que motivaron la rescisión, las cuales, afirmó, derivaron de quejas formuladas por derechohabientes en contra de la persona trabajadora.

En relación con la solicitud de la actora para que se aplicara el principio pro persona respecto de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, la demandada sostuvo que dicho principio no podía modificar el contenido de las disposiciones contractuales, pues éstas debían interpretarse de manera estricta, conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo. Por ello, afirmó que la autoridad laboral debía sujetarse al contenido literal y a los términos expresamente convenidos por las partes.

Finalmente, respecto de las pruebas ofrecidas por la parte actora, sostuvo que la ley no se encuentra sujeta a prueba, al constituir una cuestión de derecho, y negó que los elementos aportados pudieran ser considerados pruebas supervenientes. Lo anterior, al estimar que la actora ya tenía conocimiento de dichos elementos al momento de presentar su demanda, por lo que no se actualizaban los supuestos previstos en los artículos 778 y 873, penúltimo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
270425 1234:06

PJF-Versión Pública

En consecuencia, la demandada solicitó que se desestimaran los argumentos formulados en la réplica, sosteniendo la legalidad de la investigación laboral y de la rescisión, la debida competencia de la autoridad que emitió el aviso correspondiente, la pertinencia de las pruebas ofrecidas y la improcedencia de considerar como supervenientes aquellos medios probatorios que ya eran conocidos por la actora al momento de promover su demanda."

Finalmente, en el proveído del veintidós de mayo siguiente, se citó a las partes para la audiencia preliminar.

QUINTO. Audiencia Preliminar. El siete de agosto de dos mil veintiséis se celebró la audiencia preliminar, en el cual se resolvió lo siguiente:

a) No se advirtió alguna irregularidad u omisión en la fase escrita a cargo del secretario instructor;

b) Se consideró improcedente la excepción de obscuridad opuesta por el Instituto;

c) Se fijaron los hechos no controvertidos;

d) Se proveyó respecto de la admisión y desechamiento de las pruebas;

e) Quedó establecido que las partes no interpusieron recurso de reconsideración.

f) Se señaló fecha para la audiencia de juicio, la cual fue diferida y celebrada hasta el once de septiembre de dos mil veinticinco.

SEXTO. Audiencia de juicio. El once de septiembre de dos mil veinticinco se celebró la audiencia de juicio en la que fueron desahogadas las pruebas que se admitieron en la audiencia preliminar y se ordenó recabar pruebas que se encontraban pendientes por desahogar.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36b663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Una vez recabadas las pruebas restantes, mediante acuerdo del treinta y uno de agosto de dos mil veintiséis se otorgó a las partes término para alegatos, siendo el Instituto Mexicano del Seguro Social la única que ejerció tal derecho en los términos siguientes:

"PRIMERO.- La controversia debe resolverse a partir de la causa real de la separación.

La litis no se reduce a determinar si la actora dejó de prestar servicios, circunstancia que no se controvierte, sino a establecer si esa separación fue injustificada o si derivó de una rescisión sin responsabilidad para el Instituto. De las constancias que obran en autos se desprende que la decisión patronal tuvo origen en hechos específicos ocurridos durante la prestación del servicio médico en la Unidad de Medicina Familiar número 49, consistentes en falta de atención, malos tratamientos, trato no digno, gritos y falta de respeto hacia las personas derechohabientes y sus familiares.

No se trata de una causa construida con posterioridad al juicio. Antes de la rescisión existieron cuatro quejas individualizadas, los reportes y actas correspondientes, la citación de la trabajadora, las comparecencias de quienes intervinieron y la resolución de la investigación laboral número DGO-111-2024. Existe, por tanto, una secuencia documental previa, verificable y directamente relacionada con la decisión de concluir la relación de trabajo.

SEGUNDO.- Las quejas deben valorarse de manera conjunta y no aisladamente.

Los escritos presentados por **** **** ******* ********* **** ******* ****** ***** ********* ****** ****** * ******* ******** *****

describen experiencias distintas, pero coinciden en aspectos sustanciales: trato áspero o despectivo, falta de información, demora o negativa de atención y ausencia de una revisión médica adecuada.

La fuerza probatoria no descansa únicamente en el número de inconformidades, sino en que provienen de personas diversas, se refieren a eventos concretos y fueron incorporadas oportunamente a la investigación.

A ello se suma que las personas quejosas comparecieron y ratificaron el contenido y firma de sus escritos. Esa ratificación permite

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PJF-Versión Pública

identificar a quienes emitieron cada relato y someter sus manifestaciones al análisis de congruencia, persistencia y compatibilidad con el resto de las constancias. Los reportes y actas circunstanciadas no sustituyen a las quejas ni se presentan como prueba aislada de responsabilidad; documentan su recepción, el conocimiento institucional de los hechos y el inicio regular de la investigación.

Las coincidencias relevantes no quedan desvirtuadas por diferencias secundarias ni por el hecho de que cada persona haya percibido la atención desde su propia situación de salud. Por el contrario, el Tribunal debe ponderar el conjunto: la existencia de cuatro inconformidades cercanas en el tiempo, su contenido, las ratificaciones, las comparecencias de los reportantes y la propia explicación rendida por la actora.

La actora reconoció haber atendido o tenido contacto con los casos materia de las quejas y expuso una versión defensiva para cada uno. Esa negativa no elimina los hechos objetivos ni vuelve inexistentes las inconformidades; únicamente genera una contradicción que debe resolverse mediante la valoración integral del material probatorio. Incluso, algunas de sus explicaciones confirman circunstancias centrales relatadas por las personas usuarias, como haber pedido al acompañante que saliera, la espera para el cambio de sonda, el retiro de una paciente antes de concluir el trámite y la expresión utilizada respecto de la temperatura del menor.

TERCERO.- La conducta acreditada actualiza una falta grave vinculada con las funciones encomendadas.

La probidad y honradez en materia laboral no se limitan a la apropiación de bienes o a la obtención de un lucro. También comprenden el deber de proceder rectamente en las funciones encomendadas y cumplirlas con cuidado, responsabilidad y respeto.

En el caso de una médica adscrita a un servicio de atención continua, la obligación adquiere especial relevancia, porque la persona usuaria acude en una condición de vulnerabilidad derivada de su estado de salud y depende de una valoración profesional, información clara y trato digno.

Proferir expresiones despectivas, omitir una exploración adecuada, negar información o brindar un trato que desalienta o impide la atención no constituye una simple diferencia de carácter. Se aparta de las obligaciones previstas en los artículos 1 y 64, fracciones II y V, del Reglamento Interior

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de Trabajo y se vincula con la causal del artículo 47, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, al tratarse de malos tratamientos hacia personas usuarias del servicio y de una conducta contraria al recto desempeño de las funciones.

La gravedad debe apreciarse atendiendo al puesto, al lugar y a las consecuencias previsibles. La actora desempeñaba funciones médicas dentro de una institución pública de seguridad social; por ello, el trato digno, la comunicación y la atención oportuna no eran deberes accesorios, sino elementos esenciales del servicio. La reiteración de conductas coincidentes frente a varias personas hacía razonablemente imposible exigir al Instituto que mantuviera incólume la relación laboral.

CUARTO.- La investigación respetó el derecho de audiencia de la actora.

La rescisión fue precedida por la investigación exigida en las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo. La actora recibió citatorio en el que se identificaron las conductas atribuidas y se acompañaron los elementos relacionados con ellas; compareció asistida por la representación sindical, conoció las imputaciones, dio respuesta a cada queja, contestó preguntas y estuvo en posibilidad de ofrecer pruebas y formular alegaciones.

Lo anterior demuestra que los reportes del centro de trabajo no sustituyeron la investigación. Fueron el punto de partida de un procedimiento en el que se recabaron y ratificaron las manifestaciones de las personas involucradas y se escuchó a la trabajadora antes de emitir una determinación. La finalidad de las cláusulas contractuales, consistente en evitar una decisión unilateral sin conocimiento ni defensa de la persona trabajadora, quedó satisfecha.

Tampoco puede sostenerse que la resolución resulte ineficaz por las objeciones formales planteadas respecto de su firma o por diferencias de transcripción normativa. La rescisión laboral es un acto realizado por el Instituto en su carácter de patrón y no un acto de autoridad sujeto, en los mismos términos, a las exigencias del artículo 16 constitucional. Lo jurídicamente relevante es que el aviso haya expresado de manera clara la conducta, las personas involucradas, las circunstancias que la motivaron y la fecha a partir de la cual surtía efectos, de modo que la trabajadora conociera la causa y pudiera controvertirla, como efectivamente lo hizo.

Versión Pública PJF

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a66330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

QUINTO.- Las cláusulas 43 y 135 no impiden la rescisión.

La cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo no establece una inamovilidad absoluta para quien cuenta con más de quince años de antigüedad. La propia disposición permite la rescisión cuando la causa sea particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación, y deja sin efecto la limitación ante la repetición de una falta o la comisión de otra causa legal de rescisión.

En este asunto, la gravedad no se afirma de manera abstracta. Resulta de la categoría de la actora, de la naturaleza asistencial del servicio, del estado de vulnerabilidad de las personas usuarias, de la coincidencia de cuatro quejas y del deber reforzado de brindar atención médica con respeto, diligencia e información suficiente. Por esas razones, no era exigible sustituir la rescisión por una medida disciplinaria menor.

De igual manera, la cláusula 135 solo opera cuando, después de valorar el material disponible, subsiste una duda real sobre la responsabilidad de la persona trabajadora. No autoriza a desconocer pruebas concordantes ni convierte toda negativa en una duda obligatoria. La pluralidad de relatos ratificados, su correspondencia con las circunstancias reconocidas por la propia actora y el procedimiento seguido permiten concluir que no se actualizó el supuesto contractual invocado.

SEXTO.- La alegación de acoso y discriminación debe analizarse con perspectiva de género sin sustituir la prueba.

El Instituto reconoce que la orientación sexual de la actora es una categoría protegida y que cualquier planteamiento de discriminación, violencia o acoso debe examinarse con seriedad, sin estereotipos y atendiendo al contexto. Juzgar con perspectiva de género exige identificar posibles relaciones asimétricas de poder, valorar la prueba sin prejuicios y, cuando existan indicios suficientes, analizar si la decisión laboral tuvo un propósito o un efecto discriminatorio.

Ese método de análisis no conduce, por sí mismo, a tener por demostrada toda afirmación de acoso ni impide valorar la conducta laboral de quien lo denuncia. La perspectiva de género es una herramienta para alcanzar una decisión materialmente igualitaria; no reemplaza la necesidad de precisar los hechos, examinar los indicios y confrontarlos con los demás elementos del expediente.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En la demanda se afirma, de manera general, que el doctor Guillermo García Álvarez realizó actos de acoso laboral y sexual y que la rescisión obedeció a la orientación sexual de la actora. Sin embargo, no se establece con suficiente precisión qué conducta concreta de naturaleza sexual habría desplegado, cuándo ocurrió, en qué lugar, por qué medio se ejecutó o cuál fue la participación directa del Instituto en ella. También se sostiene que recibió mensajes por conducto de compañeros y que se ordenó inducir a pacientes a formular quejas, pero esas afirmaciones deben contrastarse con el contenido individual de las inconformidades, las ratificaciones y la ausencia de datos objetivos que revelen coordinación o fabricación.

La falta de una denuncia previa no se invoca como razón única para descartar el acoso, pues es posible que una persona no comunique inmediatamente hechos de esa naturaleza. Su relevancia en este caso es distinta: durante la investigación, la actora conoció la totalidad de las imputaciones, contó con representación sindical y tuvo oportunidad de exponer las circunstancias que, según afirma ahora, explicarían la fabricación de las quejas; no obstante, su defensa se concentró en justificar cada atención médica. Ese dato debe ponderarse junto con el resto de las pruebas, sin atribuirle por sí solo un efecto concluyente.

Aun bajo un estándar probatorio sensible a las dificultades propias de acreditar la discriminación y el acoso, es necesario que exista una base indiciaria suficiente y un nexo entre la categoría protegida o la conducta denunciada y la decisión laboral impugnada. En autos no se acredita que las personas que presentaron las cuatro quejas conocieran la orientación sexual de la actora, que hubieran actuado por instrucción de sus superiores o que sus relatos fueran confeccionados para justificar una separación previamente decidida.

En cambio, el Instituto acreditó una razón objetiva, previa y ajena a cualquier categoría protegida: las inconformidades de personas usuarias por hechos relacionados directamente con la atención médica, la apertura de la investigación, la ratificación de los relatos y el ejercicio de defensa de la trabajadora. Esa secuencia rompe el vínculo causal que la actora pretende establecer entre su orientación sexual y la rescisión.

No existe incompatibilidad entre proteger el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y exigir el cumplimiento de las

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

obligaciones inherentes al servicio médico. Ambas exigencias deben coexistir. La condición personal de la actora no la priva de protección, pero tampoco vuelve discriminatoria una rescisión sustentada en conductas laborales concretas y acreditadas.

SÉPTIMO.- Las prestaciones reclamadas siguen la suerte de la acción principal.

Al quedar demostrada la rescisión justificada, resulta improcedente la reinstalación solicitada. En consecuencia, también deben desestimarse los salarios vencidos y las prestaciones que se reclaman como accesorias de la subsistencia de la relación laboral, porque dependen de que previamente se declare injustificada la separación.

Respecto de las prestaciones devengadas que tengan fuente legal o contractual independiente, deberán resolverse conforme a los comprobantes de pago que obran en autos, a la temporalidad efectivamente reclamada y a la excepción de prescripción opuesta, sin duplicar conceptos ya cubiertos ni extender beneficios extralegales fuera de los supuestos expresamente pactados.

Por lo expuesto, de la valoración integral, razonada y congruente de las pruebas se concluye que la actora no fue objeto de un despido injustificado. La separación derivó de una rescisión precedida de investigación, sustentada en quejas concretas y ratificadas y relacionada con obligaciones esenciales de su categoría. Las alegaciones de acoso y discriminación deben ser examinadas con perspectiva de género, pero el material probatorio no demuestra que hayan constituido la causa de la decisión patronal ni desvirtúa los hechos que dieron origen a la investigación DGO-111-2024.

En consecuencia, se solicita dictar sentencia en la que se absuelva al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL de la reinstalación y de las prestaciones accesorias reclamadas por la C. JUDITH DEL REFUGIO ONTIVEROS PUENTE, y se resuelvan las restantes prestaciones conforme a las excepciones, defensas y pruebas que obran en autos.”

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En virtud de lo anterior, se:

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

PRIMERO. Competencia y jurisdicción. El suscrito Juez es competente para resolver el presente asunto, con fundamento en el artículo 123, apartado A, fracciones XX 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, y en relación con los numerales 527, fracción II numeral 1 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo; así como del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, 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; se determinó que este Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Durango, con sede en Victoria de Durango, es competente para conocer y resolver el presente asunto.

Toda vez que se trata de una controversia entre un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social y éste en su carácter de patrón.

SEGUNDO. Instancia prejudicial. La constancia de no conciliación de folio DUR/CI/2024/******, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con residencia en esta ciudad, que obra en autos, hace prueba plena de que la parte actora agotó la instancia conciliatoria con la demandada.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

TERCERO. Vía. La demanda se tramitó conforme a las reglas del procedimiento ordinario laboral, previsto en el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, al no ubicarse las prestaciones demandadas en ninguno de los supuestos del diverso arábigo 892 del ordenamiento citado.

CUARTO. Legitimación. La demandante ****** *** ******* ********* ****** pretende la reinstalación en su puesto de su antiguo patrón con motivo de un supuesto despido injustificado con fundamento en el numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTO. Controversia y cargas probatorias. En el presente caso, la controversia principal entre la parte actora y la demandada reside en si la parte actora tiene acción y derecho para reclamar la reinstalación en su puesto de trabajo en los términos y condiciones en que lo venía desempeñando por haber sido despedido el uno de noviembre de dos mil veinticuatro o si, como lo señaló el demando, la persona trabajadora carece de acción y de derecho a ser reinstalado al haber sido rescindida de manera justificada en términos del numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso, la carga de la prueba corresponde al patrón en términos de lo dispuesto por el numeral 784 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO. Excepción de Prescripción opuesta por la patronal. Resulta **procedente** la excepción de prescripción opuesta por este demandado con base en la regla genérica de prescripción del artículo 516 respecto de prestaciones que se

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
270429 123406

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

pagan de manera periódica y que, en caso de ser condenada a otorgar a la parte actora las prestaciones pretendidas, tendría que pagar a la misma.

Así, en cuanto a las prestaciones de tracto sucesivo generadas por la parte actora, este Tribunal se encuentra en condiciones de realizar su análisis. Lo anterior bajo la premisa de que **basta con el señalamiento del demandado de la improcedencia del pago de prestaciones por el año anterior a la presentación de la demanda** para tener por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción. Sirve de apoyo lo anterior la jurisprudencia 2a./J. 49/2002 de la Segunda Sala que se cita a continuación:

> ***"PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS.***
>
> *"Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos* 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo*, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años,* ***pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios***

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Pública

> ***para el estudio de la prescripción****, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho.” [Lo resaltado es propio]*
>
> *Registro digital: 186747, Jurisprudencia, Materias(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Tomo XV, Junio de 2002, Tesis: 2ª./J. 49/2002, Página: 157.”*

En ese orden de ideas, el demandado opuso la excepción mencionada en los siguientes términos:

*“…**PRESCRIPCIÓN.-** Se hace valer la excepción de prescripción fundada en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el término de un año para reclamar todo tipo de prestaciones de trabajo, que se encontrarían prescritas de un año anterior al 08 de enero de 2025 en que presentara su demanda, es decir, las prestaciones reclamadas con anterioridad 08 de enero de 2024, se encuentran totalmente prescritas.…”*

Como puede observarse, el demandado menciona los elementos mínimos para que la excepción pueda ser considerada, toda vez que señalan que se encuentran prescritas todas las prestaciones consistentes en aguinaldo, vacaciones y prima vacacional generadas con anterioridad a un año antes de la presentación de la demanda, es decir, el ocho de enero de dos mil veinticuatro.

De ahí que resulte **procedente** la excepción planteada y se declaran prescritas las prestaciones generadas con anterioridad al ocho de enero de dos mil veinticuatro, es decir, un año antes de la presentación de la demanda.

SÉPTIMO. Pruebas. Las desahogadas en este controvertido se enlistan enseguida:

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PRUEBAS OFRECIDAS POR LA PARTE ACTORA		
PRUEBA	**VALORACIÓN**	**HECHOS PROBADOS**
DOCUMENTAL. – Consistente en un comprobante fiscal digital por Internet (CFDI), con sello digital y cadena original del complemento de certificación digital del Servicio de Administración Tributaria -recibo de pago de nómina-, a nombre de ****** ********* ********* ******, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social y dos comprobantes de pago adicionales.	A dicha documental se le otorga valor probatorio pleno al haber sido exhibido en original, sin que existan pruebas en las instrumentales del juicio que contravengan su autenticidad.	Que el Instituto Mexicano del Seguro Social le expidió a la parte actora recibos de pago de nómina como Médico Gral. U Med 80 el 15 de febrero de 2002 y el 15 de febrero de 2003 en los Hospitales de El Salto y Canatlán respectivamente. Por otro lado, del CFDI se refleja que a la primera quincena de noviembre de 2024, el demandado le reconocía una antigüedad de 21 años, 16 quincenas y 12 días con un salario quincenal de $29,233.19.
DOCUMENTAL. – Consistente en: i. Citatorio de veintidós de octubre de dos mil veinticuatro a nombre de Judith del Refugio Ontiveros Puente, dentro de la investigación laboral DGO-111-2024, identificado con el	Todos los documentos relacionados con la investigación administrativa serán estudiados en el capítulo de fondo.	

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063bb663300000000000000015228
270429 123456

PJF Versión Pública

número de oficio 10DL104000/IA/319. ii. Acta levantada con motivo de la diligencia realizada dentro de la investigación laboral DGO-111-2024, de fecha veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro. ii. Resolución de la investigación laboral DGO-111-2024, oficio número 10DL104000/IA/280, de fecha treinta de octubre de dos mil veinticuatro.		
LA DOCUMENTAL. – Consistente en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el ********* ******** ** ********** *** ****** *******	A dicha documental se le otorga valor probatorio pleno al constituir un hecho notorio para este Tribunal al estar publicado en la página de internet del sindicato.	Se analizará en el capítulo de fondo.
LA CONFESIONAL. – A cargo de******* **** *****, titular del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada en Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social.	A dicha documental se e otorga valor obatorio pleno al ser un documento público sin necesidad de legalización en términos del numeral 795 de la Ley Federal del Trabajo.	**Hechos confesados:** 1. Que la persona trabajadora laboró para el Instituto, como médico general 80. 2. Que la persona servidora pública estaba afiliada al ********* ******** ** ********** *** ****** ******.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

		3. Que el 22 de octubre de 2024 se le notificó a la parte actora el inicio de la investigación administrativa en su contra y que el 24 de octubre se presentó a la deposición de la investigación. 4. Que los procedimientos de investigación se deben llevar en el órgano de operación. 5. Que se citó a ********** ****** ******** **** **** ********, ********** ***** ******** ****** ********* ******** ********* ******* * ****** ********** ******* para la investigación, quienes ratificaron sus reportes, pero en cuyas actas de ratificación no se encuentra plasmada la firma de la parte persona trabajadora porque la misma no asistió a las diligencias de ratificación. 6. Que los trabajadores

PJF - Versión Pública

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

		deben ser citados con anticipación para participar en las investigaciones en su contra. 7. Que la parte actora fue notificada de su aviso de rescisión. 8. Que la parte actora tenía una antigüedad de 21 años, 16 quincenas y 12 días al momento de su separación. 9. Que la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria le impuso a la persona trabajadora diversas sanciones a la persona trabajadora previas al despido y que dicha autoridad es la encargada de imponer sanciones disciplinarias a trabajadores del demandado.
3.TESTIMONIAL. - a cargo de ****** ****** ******* ******** * ***** ****** **********	A dicha probanza no le otorga valor probatorio alguno toda vez que su oferente se sistió de la misma en la audiencia de juicio.	Ninguno.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

Versión Pública - SENTENCIA

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES.	Se analizará en esta sentencia si se actualiza, y en su caso, se les otorga valor probatorio, de conformidad con los artículos 830 y 836 de la ley de la materia.	

De las pruebas admitidas a la demandada:

PRUEBAS OFRECIDAS POR LA PARTE DEMANDADA INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL		
PRUEBA	**VALORACIÓN**	**HECHOS PROBADOS**
CONFESIONAL. – A cargo de la parte actora.	A dicha prueba se le otorga valor probatorio sólo en cuanto a los hechos confesados por la parte actora durante su declaración.	Hechos confesados por la parte actora: - La persona trabajadora se desempeñaba como médico general en la Clínica 49 del Instituto Mexicano del Seguro Social y que la atención de los derechohabientes se desarrollaba conforme a un procedimiento de priorización, particularmente cuando existía una elevada afluencia de pacientes, atendiendo en primer término aquellos casos

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

		que presentaban mayor urgencia. - Asimismo, manifestó que la clínica no contaba con laboratorio ni con un suministro suficiente de medicamentos para proporcionar tratamientos completos, por lo que la atención médica se limitaba, según las circunstancias, a la valoración, estabilización y canalización del paciente, así como a la expedición de las recetas o indicaciones correspondientes. - De manera relevante, respecto del derechohabiente **** **** ******* ********, a quien se atribuyeron determinados hechos, la declarante no reconoció haberlo atendido ni pudo precisar las circunstancias de una eventual atención el dieciséis de octubre de dos mil veinticuatro, manifestando

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública
SENTENCIA
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

		expresamente que no lo recordaba debido al elevado número de pacientes que atendía. - Por otra parte, negó tener conocimiento de las quejas que presuntamente habían sido formuladas en su contra, señalando que no se le hacía del conocimiento su contenido ni se le solicitaba su versión previamente, sino que, en determinados casos, tenía conocimiento de ellas hasta recibir un citatorio para comparecer dentro de una investigación laboral. - Finalmente, reconoció que al comparecer dentro de la investigación laboral estuvo acompañada por una representante sindical y que, durante dicha diligencia, solicitó la aplicación en su favor de la cláusula 43 del Contrato Colectivo de

PJF - Versión Pública

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

		Trabajo, circunstancia que evidenció la participación y asistencia de la representación sindical durante el procedimiento de investigación.
DOCUMENTALES consistentes en constancias el expediente de investigación 111/2024.	Las cuestiones relacionadas con la investigación serán motivos del estudio de fondo.	
DOCUMENTAL. – Consistente en Aviso mediante el cual se designa al Titular de la Jefatura de Servicios Jurídicos para que supla las ausencias de la Mtra. Claudia Díaz Pérez, Titular del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada Estatal Durango del Instituto Mexicano del Seguro Social, autorizándole a firmar y despachar la documentación incluyendo la suscripción de las resoluciones que debe emitir este órgano, publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de febrero de dos mil veintidós.	A dicha documental se le otorga valor probatorio pleno al constituir un hecho notorio para este Tribunal al estar publicado en el Diario Oficial de la Federación	Que, con fundamento en la Ley del Seguro Social y el Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Titular del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada Estatal Durango designó a la Licenciada ******* ********** ******** Titular de la Jefatura de Servicios Jurídicos, como su suplente durante sus ausencias, facultándola para firmar y despachar la documentación correspondiente, incluyendo las resoluciones que

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a66330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

		debiera emitir dicho Órgano.
DOCUMENTAL. – En vía de informe a cargo de la Titular del Área de Auditoría Interna, de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, de Quejas, Denuncias e Investigaciones y de Responsabilidades, Órgano Interno de Control en el Instituto Mexicano del Seguro Social	A dicha documental se le otorga valor probatorio pleno al ser equivalente a un documento público por ser emitido por un funcionario en ejercicio de sus funciones de conformidad con el numeral 795 de la Ley Federal del Trabajo.	Que a la fecha del informe no existían investigaciones en trámite en contra de la parte actora, pero sí que en sus registros obraban cuatro expedientes de denuncia formalmente aperturados: - El primer caso corresponde al expediente 2018/IMSS/DE2035, derivado de una notificación realizada por la Dirección General de Responsabilidades y Situación Patrimonial de la Secretaría de la Función Pública. En este expediente se señala a la médica por un presunto incumplimiento en la presentación oportuna de su declaración patrimonial y de intereses en la modalidad de inicio, la cual debió haber cumplimentado en el mes de

PJF - Versión Pública

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

		noviembre de 2017. - El segundo expediente, identificado con la clave 2018/IMSS/DE15 544, se originó a partir de una queja canalizada por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango a petición de Graciela Ortega Salas. En ella se denunció la presunta negativa de atención médica, así como un trato despectivo y prepotente por parte de la doctora hacia una menor de trece años que acudió a la clínica por una inflamación en el rostro, a quien omitió revisar y remitió directamente al área de urgencias. - El tercer expediente, registrado bajo el número 2021/IMSS/DE32 2, fue iniciado tras la denuncia de ****** ******* ***** ******** .

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública
SENTENCIA
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

		El promovente expuso que la médica presuntamente expidió una constancia falsa que acreditaba la atención médica a su menor hija por un cuadro de gastritis con deshidratación, aun cuando la infante no se encontraba en la ciudad por haber sido sustraída de su entorno habitual; según la queja, dicho documento se habría utilizado en un juicio familiar para justificar el incumplimiento de convivencias. - El cuarto expediente, 2023/IMSS/DE520, corresponde a un reporte anónimo tramitado ante la Secretaría de la Función Pública con relación a hechos ocurridos en febrero de 2023. En este caso, la persona usuaria manifestó haber recibido una atención deficiente y un trato despectivo en el área de urgencias de la UMF 49 cuando

PJF - Versión Pública

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000015228
27/04/25 12:34:06

		acudió por un cuadro alérgico.
DOCUMENTAL. – En vía de informe a cargo de la Fiscalía General del Estado.	A dicha documental se le otorga valor probatorio pleno al ser equivalente a un documento público por ser emitido por un funcionario en ejercicio de sus funciones de conformidad con el numeral 795 de la Ley Federal del Trabajo.	Que existe una carpeta de investigación con número de registro CDI/FGE/R1/DGO/01755/21, la cual se encuentra radicada en la referida unidad ministerial desde su ingreso el 10 de febrero de 2021, iniciada con motivo de la denuncia interpuesta por ****** ******* ***** ******** en contra de **** ***** ***** *********, por la presunta comisión del delito de falsificación o alteración y uso indebido de documentos.
DOCUMENTAL, - En vía de informe a cargo del Archivo General de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, para que remita las constancias relativas al juicio laboral número ***/2016, del índice de la otrora Junta Especial Número 27 de la Federal de Conciliación y	A dicha documental no se le otorga valor probatorio, toda vez que el mismo no pudo ser recabado a pesar de que este Tribunal usó todos los medios a su alcance para tal efecto.	Ninguno.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

Versión Pública
SENTENCIA

Arbitraje, con residencia en Victoria de Durango.		
DOCUMENTAL. .- Consistente en veinticinco quejas interpuestas por derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social a la accionante ****** ********* ********* ********* ******	A dichas documentales se les otorga valor probatorio al no existir constancias en autos de elementos que cuestionen su autenticidad.	Que existieron múltiples quejas en contra de la parte actora, además de las que fueron objetos de la investigación que finalmente culminó en la rescisión de la persona trabajadora, todas relacionadas con el actuar de la misma frente a sus pacientes quejándose de malos tratos, intransigencias y negligencias médicas.
DOCUMENTAL.- Consistente en Cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo bienio 2021- 2023, así como los artículos 38, 91, 92, 93 y 94 del Reglamento Interior de Trabajo insertos en este	Se analizarán en el capítulo de fondo.	
DOCUMENTAL. – Consistente en Cinco comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI), con sello digital y cadena original del complemento de certificación digital del Servicio de Administración	Dichas documentales coinciden con las mostradas por la persona trabajadora, las cuales ya fueron analizadas.	

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

Tributaria, recibo de nómina, expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, a favor de ****** *** ******* ********* ******.		
INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES, y **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**	Se analizará en esta sentencia si se actualiza, y en su caso, se les otorga valor probatorio, de conformidad con los artículos 830 y 836 de la ley de la materia.	

OCTAVO. Estudio de fondo. Como preámbulo de este asunto, se considera oportuno señalar que esta sentencia busca además de resolver el conflicto efectivamente planteado, ser una determinación clara y sencilla que permita que la parte actora en forma directa pueda comprender de su lectura la determinación adoptada por este Juzgador y los motivos que tuvo para tomarla en ese sentido, cumpliendo así con los principios que rigen el procedimiento laboral.

a) Obligación del Tribunal para juzgar con perspectiva de género.

En su demanda, la parte actora señaló en el hecho 08 de la demanda que, después de haber manifestado a sus superiores el ser lesbiana (en específico * ********* ****** ******** Director de la Clínica de adscripción de la persona trabajadora y ****** ********* ***** ********* Coordinadora Médica del Turno Matutino), dos años previos a la rescisión, la misa fue objeto de acoso laboral, ofensas y menoscabo a su dignidad por motivo de su preferencia sexual, siendo lo más grave el haber

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

realizado investigaciones, levantar un reporte de consignación de número 10/2024 con denuncias supuestamente inventadas en su contra, lo cual finalmente devendría en su rescisión.

Dicha alegación obliga a este Tribunal a determinar si resulta necesario el estudio del presente caso con perspectiva de género, toda vez que la parte actora señaló que la rescisión se debió o tuvo su origen en la discriminación por su preferencia sexual, lo que la colocaría posiblemente en un grupo que históricamente ha sido vulnerable, además del hecho de ser mujer que podría significar indicios de interseccionalidad.

Pero previo al análisis del caso concreto bajo la premisa del ejercicio de la jurisdicción, conviene hacer un breve análisis sobre lo que significa juzgar con perspectiva de género, para determinar si el presente caso debe ser estudiado bajo esa perspectiva.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Inicialmente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró a la perspectiva de género como una responsabilidad asignada a quienes administran justicia. Se planteó que los tribunales tenían la obligación de eliminar cualquier forma de desigualdad entre hombres y mujeres, así como de prevenir cualquier tipo de discriminación de género. Por lo tanto, se les instó a emplear un enfoque adicional de análisis junto a los métodos tradicionales, con el fin de detectar y corregir posibles discriminaciones generadas por leyes e instituciones. Esto implica, esencialmente, actualizar los conceptos legales para proteger a todas las personas sin introducir discriminación basada en el género o preferencia sexual.

Este punto de partida marcó la perspectiva de género como un método esencial para resolver ciertos casos. Sin embargo, en un precedente posterior (Amparo en revisión

PJF-Versión Pública

2655/2013), se amplió esta caracterización y se definió la perspectiva de género como una obligación derivada de los compromisos en materia de derechos humanos. Se estableció que el Estado debe garantizar el acceso a la justicia sin discriminación y tiene la responsabilidad de demostrar que las leyes aplicadas no generan impactos diferentes según el género. Se determinó que era necesario implementar un protocolo de género en casos que evidencien desventajas debido a estereotipos culturales o denuncias de violencia de género.

Este precedente estableció que la perspectiva de género es una obligación de los tribunales, fortalecida por sentencias del Tribunal Constitucional, por lo cual esta obligación debe ser la norma general, especialmente en casos que involucren grupos vulnerables, asegurando que los prejuicios de género no influyan negativamente en la impartición de justicia.

Esencialmente, el Tribunal Supremo ha establecido que la perspectiva de género debe ser empleada para: (i) interpretar las leyes y aplicar el derecho, y (ii) evaluar los hechos y pruebas en disputa. Respecto al primer punto, la Primera Sala ha dictaminado que la perspectiva de género requiere interpretar la ley "considerando los principios ideológicos que la respaldan, así como su impacto diferenciado en quienes buscan justicia. Solo así se puede aspirar a aplicar los principios de igualdad y equidad de manera correcta, ya que al explicar las diferencias específicas entre hombres y mujeres se reconoce cómo ambos enfrentan una problemática concreta y los efectos distintivos que las leyes producen en cada género"[1].

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

[1] **PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. SU SIGNIFICADO Y ALCANCES**.

El artículo 1o., párrafo último, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones

Ahora bien, la pregunta sobre cuándo es necesario que los juzgadores apliquen el análisis desde la perspectiva de género puede ser abordada desde dos ángulos: por un lado, se considera a quiénes está dirigida esta herramienta, y por otro, los casos que requieren su aplicación.

En cuanto al primer aspecto, el Tribunal Constitucional resalta un punto fundamental: la perspectiva de género no se limita únicamente a casos relacionados con mujeres. A menudo se asocia el concepto de género y perspectiva de género exclusivamente al estudio de mujeres. Sin embargo, esto limita una visión completa de la sociedad, donde todos juegan un papel relevante. Además, se corre el riesgo de perder de vista aspectos esenciales, como el hecho de que los géneros (todos, no solo el femenino) están influenciados por normas sociales que imponen una jerarquía, donde uno (el masculino) domina sobre el otro (el femenino o cualquier otro que no se ajuste a la concepción binaria).

Por tanto, es crucial lo que el Alto Tribunal ha establecido: la perspectiva de género no se limita a las mujeres (aunque sean ellas quienes a menudo sufren los efectos negativos de las concepciones sobre género), sino que busca identificar cómo el

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

---

de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas. En este sentido, el legislador debe evitar la expedición de leyes que impliquen un trato diferente e injustificado entre hombres y mujeres. A su vez, los órganos jurisdiccionales, al resolver los asuntos que se sometan a su conocimiento, deben evitar cualquier clase de discriminación o prejuicio en razón del género de las personas. Así, la perspectiva de género en la administración de justicia obliga a leer e interpretar una norma tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan, de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia, pues sólo así se puede aspirar a aplicar correctamente los principios de igualdad y equidad, ya que a partir de la explicación de las diferencias específicas entre hombres y mujeres, se reconoce la forma en que unos y otras se enfrentan a una problemática concreta, y los efectos diferenciados que producen las disposiciones legales y las prácticas institucionales.

Registro digital: 2005458. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: 1a. XXIII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, página 677. Tipo: Aislada.

derecho afecta las situaciones individuales de todas las personas al no considerar las implicaciones del género en sus vidas.

En consecuencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación destaca que lo importante no es el género de las personas involucradas en la controversia, **sino detectar y reconocer posibles situaciones de poder o desigualdad basadas en el sexo, funciones de género u orientación sexual**. Por ende, lo crucial es que la perspectiva de género se emplee "en aquellos casos en los que, independientemente del género en cuestión y de lo que las partes argumenten, se observe una desigualdad que requiera ser corregida para equilibrar el proceso judicial"[2].

En cuanto al segundo punto, es decir, los casos que requieren ser juzgados con perspectiva de género, la SCJN ha identificado principalmente tres tipos: (i) aquellos en los que se evidencia o se argumenta una dinámica de poder o desigualdad basada en el género, (ii) aquellos en los que se observa o se denuncia un ambiente de violencia, discriminación o vulnerabilidad relacionada con esa categoría, y (iii) aquellos en los que, aunque no se demuestra una situación de poder o una situación de violencia, se percibe la posibilidad de un trato o efecto diferenciado basado en el género, a menudo manifestado a través de estereotipos o roles de género implícitos en las normativas y prácticas sociales e institucionales.

Centraremos nuestra atención en los dos primeros supuestos, pues son los que se considera aplicables en el caso que nos ocupa. En relación a ellos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que lo primordial antes de analizar

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626963666330000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

[2] Sentencia recaída en el amparo directo en revisión 2586/2014, 10 de junio de 2015, p. 21.

el fondo de la disputa es verificar si existe violencia, relaciones de poder o contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, las funciones del género o la *orientación sexual* de las personas involucradas. Esto implica "evaluar la posición de cada una de las partes en base a los hechos presentados y la evidencia disponible en el expediente". Si la evidencia disponible no es suficiente para este propósito, el tribunal deberá buscar de oficio las pruebas necesarias para determinar si persiste o no un contexto de esa naturaleza[3].

A medida que ha transcurrido el tiempo, los fundamentos esenciales de este enfoque analítico se han fortalecido, hasta el punto de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha identificado un conjunto de criterios que deben tomarse en cuenta al aplicar la perspectiva de género en la impartición de justicia.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d66330000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Como corolario de lo anterior, vale la pena citar la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), la cual constituye la metodología esencial para la aplicación de los elementos necesarios a llevar a cabo en el caso de que sea necesario juzgar con perspectiva de género, los cuales se analizarán en el siguiente punto:

> ***"ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.***
>
> *Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y*

[3] Sentencia recaída en el amparo directo en revisión 4398/2013, 2 de abril de 2014, p. 20.

Versión Pública

valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Registro digital: 2011430. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional. Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836. Tipo: Jurisprudencia.”

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Finalmente, vale la pena mencionar las conclusiones de la Primera Sala en el amparo directo en revisión 4811/2015 sobre la obligación de aplicar la perspectiva de género. En este precedente, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la perspectiva de género debe entenderse como una obligación inherente a la labor judicial, que se aplica **incluso sin solicitud expresa de las partes**, especialmente en casos donde el género puede tener un impacto diferenciado, especialmente en situaciones de violencia contra las mujeres.

Como metodología, esta obligación requiere seguir un análisis basado en al menos seis elementos descritos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como criterios para juzgar con perspectiva de género. Estos elementos incluyen la detección de posibles desequilibrios de poder basados en

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

género, el cuestionamiento de la neutralidad de las pruebas y la legislación aplicable, la recopilación de pruebas para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y la resolución de casos sin recurrir a estereotipos que perjudiquen a mujeres u hombres.

Estos dos puntos destacan claramente el alcance de la perspectiva de género según la doctrina de la Corte. La perspectiva de género, entendida de esta manera, es un método de análisis que incorpora el género como un factor relevante para identificar y eliminar los mecanismos de opresión presentes en los casos judiciales. Además, permite impulsar una transformación en la práctica judicial y en el derecho, dos instituciones que han contribuido significativamente a la subordinación de las mujeres en la sociedad.

b) Caso concreto, elementos puntuales sobre la perspectiva de género.

Como se mencionaba en el apartado anterior, el primer elemento para determinar si era necesario el estudio de un conflicto jurisdiccional con perspectiva de género era identificar si existen situaciones de poder o contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia.

Al respecto, debe decirse que ambas partes coinciden en su relatoría de hechos de que la persona trabajadora tenía la categoría de Médico General 80 y nació el ocho de agosto de mil novecientos sesenta y ocho, por lo que a la fecha de la rescisión laboral tenia cincuenta y seis años cumplidos.

En el mismo sentido, ambas partes coinciden también en que los supuestos agresores de la parte actora eran sus superiores jerárquicos pues mientras ****** ********* ***** ******** era la Coordinadora Médica en la clínica donde laboraba, el Dr. ********* ****** ******* era su director.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e6633000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PJF Versión Pública

Pero aunque es cierto que, por razón de las funciones desempeñadas por la parte actora, se encontraba en una situación de subordinación respecto de sus superiores jerárquicos, ese hecho no resulta suficiente para considerar que entre dichas personas existía una situación de poder o desigualdad contextual porque, más allá de la natural relación de mando a que se refiere el numeral 8º de la Ley Federal del Trabajo, no existe en autos ningún elemento que permita considerar que había entre ambos algún otro elemento contextual que colocara a los supuestos hostigadores una posición de desigualdad especial, pues tampoco la persona trabajadora se encontraba en desventaja por razones de edad o alguna otra situación de especial vulnerabilidad.

Aunque es cierto que la persona trabajadora pública manifestó que su preferencia sexual fue motivo de diversos actos de hostigamiento laboral, lo cual incluía el haber fabricado o provocado la presentación de denuncias falsas en su contra, más allá del dicho de la parte actora, no existen en autos constancias de si quiera indicios de que tales cosas hubiesen sucedido, en sus intervenciones, los supuestos hostigadores negaron cualquier acto de esta clase, los testigos que señalarían estas cuestiones no fueron presentados por la parte actora y, en general, no existió ningún elemento para considerar que tales cosas sucedieron.

Además, considerando que, como se estableció en el capítulo de análisis de las pruebas existían, previo a la investigación que finalmente culminó con la rescisión de la persona trabajadora, por lo menos otras veinticinco quejas de derechohabientes en contra de la misma, todas por las mismas razones en el sentido de que la misma usaba lenguaje soez y

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

malos tratos en contra de la éstos por parte de la persona trabajadora, por lo que resulta bastante inverosímil el sostener que todas ellas fueron fabricadas o deliberadamente formuladas por el personal del Instituto para provocarle algún perjuicio sin justificación. Aunque dichas quejas no pueden usarse para determinar la justificación o no del despido, sí pueden tomarse en cuenta para analizar la veracidad de los dichos de la persona trabajadora en este sentido al formar parte de los autos y bajo el principio de primacía de la realidad.

El considerar lo contrario llevaría al absurdo de considerar que todos los despidos donde los involucrados sean trabajadoras mujeres debería ser juzgado con perspectiva de género tan sólo por ser subordinadas, pues dicha subordinación es parte inmanente de una relación laboral y deben acreditarse en autos elementos que, por lo menos, provean indicios de las situaciones de desventaja antes citadas.

Por todo lo anterior, **no se** cumple el primer elemento para juzgar con perspectiva de género debido a los elementos ya citados.

c) Obligaciones al analizar hechos y pruebas en el caso.

Otro de los aspectos relevantes a la hora de juzgar con perspectiva de género tiene que ver con la obligación de valorar las pruebas ofrecidas dentro del procedimiento y los hechos fácticos motivo del juicio bajo dos ópticas primordiales: 1. desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría; y 2. analizar las premisas fácticas con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

De esta forma puede entenderse que, bajo la primera de las premisas señaladas, resulta improcedente lo alegado por la parte persona trabajadora en el sentido de que su condición de persona homosexual hubiese provocado algún tipo de desventaja o situación donde su dignidad como persona trabajadora y mujer fueran afectadas.

En efecto, todas las quejas que fueron objeto de la investigación que culminaría en su rescisión fueron hechas con motivo de malos tratos a pacientes, uso de lenguaje soez e incumplimiento de los protocolos existentes para el trato de los pacientes en el departamento donde ejercía sus funciones, ninguna de las quejas menciona nunca alguna expresión discriminatoria en contra de la parte actora en su carácter de mujer o persona homosexual, de hecho, resulta inverosímil que alguna de dichas personas si quiera hubiese conocido la preferencia sexual de la persona trabajadora.

Tampoco existe evidencia, como ya se estableció previamente, que la persona trabajadora hubiese recibido algún trato demeritorio o pernicioso por el hecho de su preferencia sexual, más allá de los dichos de la persona trabajadora en la demanda por lo que ninguna situación de esta clase se encuentra acreditada en autos y aunque es cierto que el ser una persona homosexual en México aún tiene un impacto negativo en el ambiente laboral y social de muchas personas en donde se sufre de discriminación, acoso y hostigamiento, en el presente caso no hay un solo elemento de prueba que pudiera sugerir que tal era la situación de la persona trabajadora previo a la rescisión.

De ahí que tampoco se acredite este elemento.

Finalmente, ambas partes coincidieron en que a la

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

persona trabajadora le fue entregado el aviso de rescisión de manera personal que contenía la relación sucinta de la investigación y la causal de rescisión el uno de noviembre de dos mil veinticuatro a las 09:00 horas, por lo que el patrón cumplió también con la obligación a que se refiere el antepenúltimo párrafo del numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello que este Juzgador considera que, en el presente caso, no resulta procedente el analizarlo con perspectiva de género por lo que el análisis sobre la justificación de la rescisión se hará con las reglas de interpretación señaladas en la Ley Federal del Trabajo para tales casos.

d) Análisis procesal en la investigación.

Determinada entonces la inexistencia de indicios de hostigamiento laboral por razones de género o preferencia sexual, el siguiente punto de estudio deberá centrarse en las supuestas violaciones procesales cometidas por el demandado en la investigación administrativa previa a la rescisión en términos de las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el demandado y su sindicato que el actor alegó en los hechos 7, 8 y 9 de su demanda.

Empero, a pesar de que la parte obrera alega supuestas violaciones a sus derechos laborales en la investigación en realidad no señala en qué consistieron esas supuestas violaciones durante el procedimiento de investigación, más allá de señalar el supuesto hostigamiento de sus superiores y la supuesta *fabricación* de las quejas en su contra, cuestiones que, como se determinó anteriormente, carecen de sustento; pero independientemente de eso, aún si hubiesen existido, ello no constituiría violaciones al procedimiento de investigación, por lo que no resulta necesario mayor estudio al respecto.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

En ese sentido, el presente capítulo se ocupará del estudio oficioso de la investigación realizada por la patronal demandada.

1. Citación para investigación.

La investigación administrativa que, en términos de las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, le fuera practicada a la persona trabajdora previo a su rescisión inició formal el dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, al recibirse ante la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada (OOAD) en Durango los Reportes de Consignación Nos. 08/2024, 09/2024, 10/2024 y 11/2024, acompañados de las correspondientes Actas Circunstanciadas signadas por la Órgano de Dirección y Administración de la U.M.F. No. 49. Dichos instrumentos adminicularon como acervo indiciario inicial cuatro escritos de queja formulados por los derechohabientes, en los cuales se imputaban a la servidora pública conductas u omisiones constitutivas de responsabilidad laboral e inobservancia de los reglamentos de atención médica en el Instituto.

El veintidós de octubre de dos mil veinticuatro a las once horas[4] se notificó de manera personal a la persona trabajadora el citatorio mediante el oficio número 10DL104000/IA/319. El emplazamiento se ejecutó mediando un término de antelación superior a las treinta y seis horas hábiles reglamentarias exigidas convencionalmente, asimismo, en el citatorio se contenía el lugar, fecha y hora del desahogo de la deposición que debía realizarse por la persona trabajadora investigara para que

[4] Aunque en el citatorio no se establece la hora exacta en que fue recibido el citatorio, en su demanda la parte persona trabajadora confesó de manera expresa y espontánea que recibió el aviso a las 11:00 horas.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

manifestara lo que a sus derechos conviniera respecto de las quejas interpuestas en su contra, también se puso a disposición del expediente administrativo para su oportuna consulta. Simultáneamente, mediante el mismo citatorio 10DL104000/IA/316, se notificó a la Sección XVI del ********* ******** ** ********** *** ****** ****** ******** sobre la diligencia ese mismo día a las 14:21 horas.

En el citatorio multicitado también se informó a la persona trabajadora sobre el resto de las diligencias en el procedimiento de investigación que se llevarían a cabo el veinticuatro de octubre a partir de las 10:30 horas en donde el Dr. ********* ****** *******, la Dra. ****** ********* ***** ********* y el Lic. ******* ********** ****** (como denunciantes) y los CC. **** **** ******* ********* **** ******* ***** * ******* ******** ***** (quejosos), por lo que resulta intrascendente el argumento que sostuvo la parte accionante en el sentido de que las actqas de comparecencia de dichas personas carecían de su firma ya que la decisión de no acudir fue enteramente responsabilidad de la persona trabajadora pues el demandado cumplió con la obligación contractual de citarla, sin que el hecho de no haber acudido por voluntad propia a dichas diligencias haga inválidas las mismas, al no existir disposición en el Contrato que así lo determine.

El veinticuatro de octubre de dos mil veinticuatro se desahogaron todas y cada una de las deposiciones programadas en las horas señaladas en el citatorio antes referido. Comparecieron de forma subsecuente y separada los funcionarios reportantes (Director, Jefa de Servicios y Administrador de la unidad), así como los cuatro derechohabientes agraviados, ratificando ante la autoridad instructora el contenido y la autógrafa firma de los informes de

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF Versión Pública

consignación y escritos de queja. Como se desprende del acta levantada con motivo de la comparecencia de la persona trabajadora, la cual fue ratificada por ésta en juicio, la misma acudió asistida por su representación sindical, rindiendo su declaración instrumental, manifestando lo que a su derecho convino y alegando la inocencia de las imputaciones.

De ahí que, contrario a lo alegado por la parte actora, este juzgador no advierte ninguna violación procedimental dentro del trámite de la investigación que violara sus derechos o vejase sus posibilidades de su defensa, por lo que la siguiente sección se ocupará sobre la cuestión relativa al acreditamiento de las causales de rescisión alegadas por el Instituto.

2. Valoración de las constancias del expediente de investigación.

Como se adelantaba previamente, el origen de la investigación realizada en contra de la persona trabajadora fueron cuatro quejas por parte de los derechohabientes, las cuales consistieron en lo siguiente:

En el caso del señor **** **** ******* ********, quien acudió en representación de su padre —un adulto mayor con diabetes, hipertensión y discapacidad auditiva que presentaba dolor en el pecho—, la médica se negó rotundamente a atenderlo y se abstuvo de realizarle cualquier tipo de revisión clínica. Además, se dirigió al acompañante con una actitud grosera y despótica, expulsándolo del consultorio tras advertirle que no valoraría al paciente mientras él permaneciera adentro, lo que obligó a la familia a retirarse para buscar la atención de otra profesional de la salud.

Por su parte, el **** ******* ***** —persona en silla

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de ruedas con hipertensión y metástasis en médula ósea que requería un cambio periódico de sonda— recibió un trato despótico y de muy mala gana. A pesar de que su condición oncológica le causaba intensos dolores en la estructura ósea al estar sentado por lapsos prolongados, y omitiendo que ya no había más personas en espera de consulta, la doctora lo ignoró, no respondió a sus dudas y demoró su atención deliberadamente por hasta dos horas hasta que decidió hacerlos pasar.

En relación con la derechohabiente ***** ********* ****** ******* quien acudió a interponer la denuncia en representación de su madre —una adulta mayor con discapacidad auditiva y dolores severos que le impedían la movilidad—, la servidora pública incurrió en la omisión de la atención médica correspondiente y en la denegación de acceso a la familiar para apoyarla con la comunicación. Debido a este desamparo, la paciente permaneció sola en el área de observación sin recibir auxilio ni para sus necesidades biológicas básicas, provocando que se mojara de sudor y orina en la silla, hasta que su familia tuvo que ingresar por ella para trasladarla por sus propios medios a otra unidad hospitalaria.

Finalmente, en el caso de la señora ******* ******** *****, quien llevó a urgencias a su hijo menor de edad presentando dolor de cabeza, dolor de estómago, diarrea, vómito y fiebre de 38.5 °C, la médica se dirigió a ella con voz fuerte y en tono sarcástico exclamando "todos tenemos temperatura". La doctora no se acercó al menor, omitió explorarlo físicamente y no le tomó la temperatura ni los signos vitales, limitándose a enviarlo a su domicilio indicando únicamente la toma de paracetamol y que acudiera posteriormente a su medicina familiar.

Ello, según el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituyen faltas de probidad y honradez en términos de la

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF Versión Pública

fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Para acreditar su dicho, la parte demandada ofreció como prueba el propio expediente de investigación, el cual contenía todas las constancias hasta aquí descritas, incluyendo las quejas, los documentos que reflejan el trámite de la investigación como los reportes, las quejas y citatorios, además de las actas administrativas levantadas con motivo de la comparecencia del el Dr. ********* ****** *******, la Dra. ****** ********* ***** ********* y el Lic. ******* ********** ****** (como denunciantes) y los CC. **** **** ******* ********* **** ******* ***** * ******* ******** ***** (quejosos), personas todas que acudieron a ratificar sus quejas, reportes y actas según correspondió (con excepción obviamente de **** ******* ***** por obvias razones al ser una persona con movilidad limitada y serios problemas de salud) en la audiencia de juicio celebrada el once de septiembre de dos mil veinticinco.

Dichas ratificaciones de contenido y firma, además del hecho de que la parte demandante no ofreció prueba alguna en contra de las quejas en su contra que pudieran tildar de inverosimilitud de los testimonios[5] más allá de las alegaciones de

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d62063b6633000000000000001528
27/04/25 12:34:06

[5] **ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.** De los artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805 y 810 a 812 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que cuando se ofrece como prueba en el procedimiento laboral un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, el oferente debe solicitar su perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma, señalando los nombres y los domicilios de los signantes, esto es, el perfeccionamiento de dicho documento se efectuará a solicitud del oferente, para que pueda otorgársele eficacia probatoria, y su omisión no puede subsanarla la Junta respectiva, es decir, si el oferente no pide el perfeccionamiento ésta no está obligada a ordenar el desahogo de la ratificación y, por ende, la omisión de la autoridad bajo ese supuesto no actualiza violación alguna a las leyes del procedimiento laboral; así, sólo si el oferente solicita el perfeccionamiento, la Junta debe ordenar la ratificación aludida, y si no lo hace, se actualiza una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición, siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del quejoso.

Registro digital: 2001057. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 65/2012 (10a.). Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro X, Julio de 2012, Tomo 2, página 856. Tipo: Jurisprudencia.

que las quejas fueron “fabricadas” para perjudicarle por razón de su preferencia sexual lo cual carece de fundamento probatorio o indiciario alguno, hacen que las mismas adquieran el valor de prueba plena.

En esa tesitura, puesto que también ya se ha establecido que durante el procedimiento de investigación no existió ninguna violación a las reglas contenidas en las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, resulta legalmente procedente considerar que el Instituto Mexicano del Seguro Social cumplió con la carga probatoria que le correspondía y acreditó que la persona trabajadora incurrió en faltas de probidad y honradez por lo que la rescisión de su contrato fue justificada de conformidad con el numeral 47 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

3. Aplicación de la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo.

En su demanda, la parte actora señaló que, aún cuando negaba el haber cometido las faltas que se le imputaban, en todo caso debió haberse aplicado por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social lo establecido en la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo por contar con más de quince años de antigüedad.

Dicha cláusula establece lo siguiente:

“Cláusula 43.- Limitación a la Rescisión

Todos los trabajadores con permisos sindicales permanentes en los términos de la Cláusula anterior, y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en la Cláusula 5, no estarán sujetos a rescisión de contrato, durante el tiempo que duren en su

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e6633000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

cargo o comisión.

Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el Instituto sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación; pero se le impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta, o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la limitación anteriormente expuesta."

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para éste. Asimismo, impone al patrón la obligación de comunicar al trabajador, mediante aviso escrito, tanto la fecha como la causa o causas que motivan la rescisión.

De acuerdo con dicho precepto, el aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que éste se niegue a recibirlo, el patrón debe comunicarlo al Tribunal correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio registrado del trabajador y solicitando que se le notifique.

Sobre la trascendencia y los requisitos del aviso de rescisión, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido diversos criterios jurisprudenciales. En particular, la entonces Cuarta Sala sostuvo que dicho aviso debe señalar la fecha y las causas que originan la rescisión, de manera que el trabajador conozca con precisión los motivos de la decisión patronal y pueda preparar adecuadamente su defensa. Para ello, resulta indispensable que se especifiquen los hechos que se le atribuyen, pues de lo contrario podrían modificarse

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

posteriormente las causas del despido, colocándolo en estado de indefensión y generándole inseguridad jurídica.

En ese sentido, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que la entrega del aviso constituye una obligación jurídica ineludible para el patrón, cuya finalidad es que el trabajador tenga conocimiento cierto de la fecha y de las causas que dieron lugar a la terminación de la relación laboral, permitiéndole ejercer las acciones que estime procedentes[6]. El incumplimiento de esta obligación genera en perjuicio del patrón la presunción legal de que el despido fue injustificado, por lo que el aviso constituye un presupuesto procesal para acreditar la justificación del despido.

Por tanto, cuando el trabajador reclama su reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, alegando haber

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

---

6 AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar tal hecho, para lo cual es menester que acredite, en principio, que dio el aviso como se indica en el primer numeral citado, de manera que no es indispensable que el actor reclame en su demanda la omisión del patrón de entregar el aviso para que esa cuestión forme parte de la controversia en el juicio natural en términos del artículo 784 de la propia ley, pues basta para considerarlo así que el demandado alegue en su favor la justificación del despido. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que conforme a lo dispuesto en el diverso precepto 872 de la ley señalada, el trabajador deba expresar en su demanda los hechos constitutivos de su acción de reinstalación o indemnización basado en un despido injustificado, especificando las circunstancias de tiempo, modo y lugar que le consten y que a su juicio sean demostrativas de su acción, pues esta obligación no puede llevarse al extremo de exigirle que mencione hechos negativos que no tiene por qué saber, ya que los trabajadores, por lo general, carecen de un asesoramiento legal adecuado para la defensa de sus intereses.

Registro digital: 188290. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 68/2001. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, Diciembre de 2001, página 222. Tipo: Jurisprudencia.

sido despedido injustificadamente, y el patrón sostiene que la rescisión fue justificada, corresponde a éste acreditar tal circunstancia, debiendo demostrar, en primer término, que cumplió con su obligación de comunicar el aviso de rescisión en los términos establecidos por la ley.

Asimismo, la Suprema Corte ha establecido que el aviso no sólo debe contener la causa o causas jurídicas de la rescisión, sino también la fecha a partir de la cual surtirá efectos, una referencia sucinta de los hechos, conductas o circunstancias que actualizan los supuestos legales invocados y la fecha en que éstos acontecieron[7]. Estos elementos son necesarios para que el aviso cumpla con su finalidad y permita al trabajador conocer de manera efectiva las razones concretas de la terminación de su relación laboral.

En consecuencia, conforme a la interpretación

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015248
27/04/25 12:34:06

---

[7] **AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Registro digital: 2005358. Instancia: Segunda Sala. Décima Época Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, página 1429. Tipo: Jurisprudencia.

.

jurisprudencial del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del juicio laboral el patrón únicamente puede hacer valer como causas de rescisión aquellas que hubieran sido comunicadas oportunamente al trabajador mediante el aviso correspondiente. Lo anterior obedece a que permitir la invocación de causas distintas a las comunicadas en dicho aviso implicaría dejar al trabajador en estado de indefensión y desatender la finalidad protectora que el legislador otorgó a la obligación patronal de entregar el aviso rescisorio.

Por otra parte, el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo establece una protección especial para los trabajadores cuya relación laboral haya tenido una duración superior a veinte años. Conforme a dicho precepto, el patrón no puede rescindir válidamente la relación de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el artículo 47, salvo que la conducta atribuida al trabajador sea particularmente grave o haga imposible la continuación de la relación laboral. En estos casos, aun cuando proceda la rescisión, deben respetarse los derechos derivados de la antigüedad del trabajador y aplicarse la corrección disciplinaria correspondiente, en los términos de la ley.

Para los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, como vimos, la antigüedad a que se refiere el numeral 161 se reduce a quince de acuerdo con la cláusula citada.

De esta manera, de la interpretación conjunta de los artículos 47 y 161 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el patrón tiene la obligación de comunicar por escrito al trabajador la fecha y las causas de la rescisión. Además, cuando el trabajador cuenta con una antigüedad superior a veinte (o quince) años, no es suficiente que el patrón señale que se actualizó alguna de las causas previstas en el artículo 47, sino que debe acreditar que la conducta imputada reviste particular

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

gravedad o que imposibilita la continuación de la relación laboral.

Para tal efecto, resulta indispensable que en el aviso de rescisión el patrón exponga las razones concretas por las cuales considera que la conducta atribuida al trabajador tiene ese carácter particularmente grave o hace imposible la continuidad del vínculo laboral. Esto permite que el trabajador conozca la valoración efectuada por el patrón respecto de las irregularidades que se le atribuyen y, con pleno conocimiento de las razones de la rescisión, pueda ejercer adecuadamente su derecho de defensa ante la autoridad laboral.

No modifica esta conclusión el hecho de que la gravedad de la conducta, la imposibilidad de continuar con la relación laboral y las circunstancias de modo, tiempo y lugar puedan ser controvertidas y analizadas dentro del juicio promovido con motivo de la rescisión. Lo anterior es así porque la expresión de tales circunstancias en el aviso constituye una formalidad necesaria para la terminación del vínculo laboral, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales señalados, que reconocen al aviso de rescisión el carácter de presupuesto procesal para acreditar la justificación del despido.

En consecuencia, el aviso debe contener, además de la causa o causas jurídicas de la rescisión, la fecha en que ésta surtirá efectos, una descripción sucinta de los hechos, conductas o circunstancias que actualicen los supuestos legales invocados y la fecha en que ocurrieron. Cuando el trabajador tenga una antigüedad superior a veinte años (o quince como es el caso), deberá señalarse adicionalmente por qué las faltas atribuidas son particularmente graves o por qué hacen imposible la continuación de la relación laboral, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo y la

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Así lo consideró la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 126/2017 (10a.) que se cita para mejor referencia:

> ***AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. DEBE EXPRESAR LAS CAUSAS DE GRAVEDAD O DE IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR CON ESA RELACIÓN, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE ALCANZARON UNA ANTIGÜEDAD DE MÁS DE 20 AÑOS AL SERVICIO DEL PATRÓN.***
>
> *Conforme al artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales de más de 20 años sólo pueden rescindirse por alguna de las causas señaladas en el artículo 47 de la propia ley, siempre que ésta sea particularmente grave o que haga imposible su continuación. En este caso, el aviso de rescisión no sólo debe contener la fecha y causa o causas que la motivan, sino que ha de precisar, además, las razones por las que se considera que la falta cometida es particularmente grave o que hace imposible la continuación de la relación de trabajo, a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ellas y pueda preparar su defensa, no sólo respecto de la existencia de la causa, sino de esas consideraciones que la califican como particularmente grave.*
>
> *Registro digital: 2015146. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 126/2017 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo I, página 497. Tipo: Jurisprudencia.*

En el aviso de rescisión entregado a la persona trabajadora y que obra en autos, se menciona al respecto lo siguiente:

"II.- Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.

Lo anterior es así, ya que de la propia investigación administrativa en la que quedó debidamente acreditado que usted incurrió en irregularidades en el desempeño de sus funciones, y es claro que usted incurre en una evidente falta de probidad y honradez en menoscabo de su patrón, en este caso, el

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626636e663300000000000000001522e8
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo cual se advierte con nítida claridad que ES PARTICULARMENTE GRAVE la falta cometida por el trabajador, incumplimiento a sus actividades para con el Instituto, y los hechos que ya se narraron constituyen una falta de rectitud y del cumplimiento del deber, actualizándose la causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, prevista en la fracción II del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se demuestra y queda demostrado con la sola observancia de una conducta ajena a un recto proceder, como en la especie aconteció y se acreditó, y con ello la facultad del patrón de rescindirlo, en un caso no contemplado como causa grave en los ordenamientos rectores de la fuente laboral.

De la concatenación de las disposiciones contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y su sindicato, deriva que cuando un trabajador incurra en alguna de las faltas previstas en dicho precepto de la legislación laboral, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, el Instituto podrá rescindir el vínculo laboral por alguna de las causas señaladas, siempre que sea particularmente grave o impida continuar el vínculo.

En ese contexto, las circunstancias aquí acreditadas hacen imposible la continuidad de la relación, pues esa conducta revela su falta de probidad, es de naturaleza grave porque lo contrario implicaría el consentir que un individuo alejado de los ejes rectores de este Instituto siguiera trabajando.

Con apoyo en lo dispuesto por los artículos 11, 17 fracciones II y XV, 135 fracciones I y III de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el artículo 64, fracciones II, III, V y XIV del Reglamento Interior del Trabajo inserto al Contrato Colectivo del Trabajo en vigor, resolvió procedente RESCINDIR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO que lo une con el Instituto Mexicano del Seguro Social, con apoyo en lo dispuesto en los artículos ya mencionados del Reglamento Interior de Trabajo, inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

EL PRESENTE AVISO SURTE EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU NOTIFICACIÓN.”

Como puede desprenderse, de la rescisión de la relación

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

laboral citada, la razón que se alegó para justificar que las faltas cometidas por la persona trabajadora eran particularmente graves o que hacían imposible la relación laboral era que “lo contrario implicaría el consentir que un individuo alejado de los ejes rectores de este Instituto siguiera trabajando”.

Se coincide con el Instituto Mexicano del Seguro Social en cuanto a que la causa de rescisión (legalmente acreditada) era lo suficientemente grave para ameritar que la rescisión de la persona trabajadora se diera a pesar de contar con más de quince años de antigüedad.

Lo anterior porque las conductas atribuidas afectaron a los derechohabientes de la persona persona trabajadora de la saluda afectaron a sus pacientes en dos dimensiones distintas: respecto de la propia afectación al derecho a la salud y respecto de la afectación del respeto a su dignidad humana.

3.1 Afectaciones a los derechos de la salud.

Las conductas atribuidas a la persona servidora pública tratante no se limitaron a una actitud descortés o a un trato inadecuado hacia los derechohabientes, sino que implican actos y omisiones directamente relacionados con el ejercicio de las funciones que tenía encomendadas como profesional de la salud y servidora pública, mediante los cuales habría negado, retardado u omitido proporcionar atención médica a personas que acudieron a la institución en búsqueda de asistencia.

En ese sentido, debe partirse de que la función médica dentro de una institución pública de salud no constituye una actividad meramente discrecional, sino que se encuentra sujeta a los principios de legalidad, profesionalismo, eficacia, eficiencia, integridad y respeto a los derechos humanos, así como a los deberes inherentes a la prestación del servicio médico de

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636b6330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

conformidad con el numeral 51 de la Ley General de Salud[8]. Por ello, la persona servidora pública que tiene bajo su responsabilidad la valoración y atención de pacientes debe ejercer sus atribuciones con la diligencia, objetividad y profesionalismo que exige la naturaleza de dicha función.

Bajo esa consideración, los hechos denunciados presentan una característica común que permite advertir una conducta que trasciende el ámbito de una simple falta de cortesía, pues en los cuatro casos se atribuyen a la médica conductas relacionadas con la propia prestación del servicio: negativa de atención, omisión de valoración, retraso injustificado, impedimento para que familiares auxiliaran a pacientes con discapacidad o condiciones especiales y, en general, falta de asistencia frente a personas que acudieron para recibir atención médica.

En el caso del señor **** **** ******* ********, la conducta atribuida a la persona persona trabajadora adquiere particular relevancia porque se señala que se negó a atender al padre del denunciante, quien era una persona adulta mayor, con diabetes, hipertensión y discapacidad auditiva, además de presentar dolor en el pecho y que se abstuvo de realizar cualquier revisión clínica. La gravedad no deriva únicamente de la forma en que la médica se habría dirigido al acompañante, sino de que presuntamente condicionó la prestación del servicio médico a la salida del familiar y, finalmente, omitió realizar la valoración del paciente, obligando a la familia a retirarse y buscar atención con otra profesional.

Por tanto, la conducta implicó el abuso indebido de la

[8] **Artículo 51.-** Los usuarios tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas y de calidad idónea y a recibir atención profesional y éticamente responsable, así como trato respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36b663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

posición que ocupaba la médica, pues era precisamente su calidad de profesional encargada de brindar atención la que le permitía decidir sobre la valoración del paciente. La facultad de organizar la consulta o determinar la forma en que debía desarrollarse la atención médica no puede convertirse en una potestad arbitraria para negar la prestación del servicio, particularmente cuando se trata de una persona adulta mayor con padecimientos previamente conocidos y que manifestaba dolor torácico.

De igual manera, en el caso del señor **** ******* ****** quien se encontraba en silla de ruedas y padecía hipertensión y metástasis en médula ósea, se atribuye a la médica haberlo sometido a una espera prolongada, de hasta dos horas, pese a que presentaba intensos dolores derivados de su condición oncológica y de la permanencia prolongada en posición sentada. A ello se suma que, según lo denunciado, la médica no atendió sus dudas ni justificó la demora, aun cuando ya no existían otras personas esperando consulta.

En otras palabras, no se está ante una simple demora administrativa, sino ante una omisión de diligencia en la prestación del servicio, pues la condición particular del paciente hacía necesario que la atención se proporcionara considerando sus circunstancias físicas y de salud. La espera injustificada de una persona con una enfermedad oncológica avanzada, que además se encontraba en silla de ruedas, debe ser analizada en función del deber reforzado de diligencia que correspondía a la servidora pública frente a un paciente en evidente condición de vulnerabilidad.

Por otra parte, el caso de ***** ********* ****** ****** reviste una gravedad todavía mayor, pues se refiere a una persona adulta mayor, con discapacidad auditiva y con dolores

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF-Versión Pública

severos que le impedían desplazarse, respecto de quien se denuncia no solamente la omisión de atención médica, sino también la negativa de permitir que su familiar permaneciera a su lado para auxiliarla en la comunicación.

Esta circunstancia resulta jurídicamente relevante porque la presencia del familiar, conforme a los hechos denunciados, no tenía como finalidad interferir arbitrariamente en la prestación del servicio, sino auxiliar a una paciente que presentaba una discapacidad auditiva y dificultades de movilidad. Puesto que la médica impidió dicho apoyo y posteriormente dejó a la paciente sola en el área de observación, sin proporcionarle asistencia incluso para satisfacer sus necesidades biológicas básicas, la conducta resulta particularmente grave, al implicar la desatención de una persona que, por su edad, discapacidad y estado físico, se encontraba en una situación de especial vulnerabilidad.

La gravedad se incrementa por las consecuencias concretas que derivaron de dicha omisión, pues la paciente habría permanecido sin asistencia hasta el punto de mojarse de sudor y orina en la silla, siendo necesario que sus familiares ingresaran por ella y la trasladaran por sus propios medios a otra unidad hospitalaria. En consecuencia, el hecho no se agota en una conducta descortés, sino que comprende una posible omisión material de cuidado y asistencia dentro de una institución destinada precisamente a proporcionar servicios de salud.

Finalmente, en el caso del menor presentado por ******** ******** *****, la conducta consistió en haber omitido realizar una exploración física y tomar signos vitales, pese a que el niño presentaba dolor de cabeza, dolor de estómago, diarrea, vómito y una temperatura referida de 38.5 °C. La persona trabajadora

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

de la salud se limitó a indicar la administración de paracetamol y el posterior seguimiento en medicina familiar.

En este supuesto, la gravedad de la conducta no sólo se refiere a la expresión sarcástica que realizó la médica, sino fundamentalmente la omisión de los actos de valoración clínica que correspondían a su función, pues antes de determinar la conducta médica a seguir debía realizarse la valoración correspondiente de las condiciones que presentaba el menor.

En consecuencia, existe un elemento común en las cuatro denuncias: la galena utilizó las facultades y atribuciones derivadas de su cargo para decidir, sin una justificación médica o administrativa aparente, si atendía, cuándo atendía y bajo qué condiciones atendía a los pacientes, llegando en algunos casos a omitir por completo la valoración médica.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d66330000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Es precisamente esta circunstancia la que permite sostener que los hechos trascienden de una falta relacionada exclusivamente con el trato al derechohabiente y actualizar una conducta susceptible, incluso, de ser considerada como abuso de funciones en términos del artículo 57 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en tanto dicho precepto sanciona los actos u omisiones arbitrarios realizados por una persona servidora pública valiéndose de las atribuciones que tiene conferidas, cuando con ellos se cause perjuicio a alguna persona o al servicio público.

En todo caso, la cuestión relevante para el caso es que las decisiones de la médica no habrían obedecido exclusivamente a criterios propios de la atención médica, sino que, según las quejas, estuvieron acompañadas de conductas personales de rechazo, hostilidad, indiferencia o molestia hacia los pacientes y sus familiares, circunstancias que determinaron

PJF - Versión Pública

la negativa, demora u omisión de la atención.

Así, el elemento que dota de gravedad a las conductas no es únicamente el trato despótico o grosero, sino que el mismo estuvo acompañado de decisiones concretas que incidieron directamente en la prestación del servicio público de salud. Es decir, no se trataría solamente de que la servidora pública hubiera tratado mal a los usuarios, sino de que la forma en que ejerció las facultades inherentes a su cargo produjo como consecuencia que pacientes no fueran valorados, fueran atendidos tardíamente o quedaran sin la asistencia que requerían.

Lo anterior adquiere especial relevancia al advertirse que los hechos denunciados involucran a personas que se encontraban en condiciones particulares de vulnerabilidad: adultos mayores, personas con discapacidad, una persona con enfermedad oncológica y un menor de edad. Por tanto, las circunstancias personales y médicas de los pacientes no pueden considerarse irrelevantes, pues precisamente imponían a la servidora pública un deber de diligencia y cuidado particularmente estricto en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, la reiteración de conductas de naturaleza semejante constituye un elemento que debe ser valorado integralmente porque no se trató de un único señalamiento relativo a una expresión desafortunada o a un incidente aislado, sino de diversas quejas en las que se describen patrones coincidentes de negativa o demora en la atención, omisión de valoración médica, trato irrespetuoso y desatención de personas que presentaban condiciones de vulnerabilidad.

3.2 Afectación a la dignidad humana de los pacientes.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015248
27/04/25 12:34:06

También las conductas realizadas por la persona servidora pública de la salud constituyen actos que atentaron de manera directa contra la dignidad humana de los pacientes y de sus familiares, al apartarse de los principios elementales de respeto, trato digno, consideración, empatía y protección que deben regir toda prestación de servicios de salud, particularmente cuando se trata de personas que, por su edad, condición física, discapacidad o estado de salud, se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

La dignidad humana constituye un principio inherente a toda persona y exige que, aun frente a una relación de prestación de servicios médicos, el paciente sea tratado como un sujeto de derechos y no como un objeto de atención. En consecuencia, la prestación del servicio de salud no se limita a la realización de actos estrictamente técnicos o clínicos, sino que comprende también el deber de proporcionar un trato respetuoso, humano y acorde con las condiciones particulares de cada paciente, evitando cualquier conducta que pueda menoscabar su integridad, autonomía, seguridad o consideración personal.

En el caso de **** **** ******* ********, la negativa absoluta de la persona profesional de la salud para realizar cualquier valoración clínica constituye una conducta particularmente grave, pues el paciente se encontraba en una condición que demandaba, cuando menos, una valoración médica inicial. A ello se suma el trato grosero y despótico dispensado a su acompañante, a quien se expulsó del consultorio bajo la condición de que, mientras permaneciera en el lugar, la paciente no sería atendida. Tal conducta no sólo desconoció las necesidades del paciente, sino que colocó a una persona adulta mayor y con discapacidad auditiva en una situación de desamparo, privándola del apoyo de su familiar para

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d66330000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

facilitar su comunicación y comprensión durante la atención médica.

De igual manera, respecto del señor **** ******* *****, la actitud despótica, indiferente y renuente de la servidora pública, aunada a la demora injustificada de su atención, adquirió especial relevancia en atención a sus condiciones particulares. El hecho de mantenerlo durante un periodo prolongado en espera, pese a que su padecimiento oncológico le ocasionaba intensos dolores al permanecer sentado y omitir responder a sus dudas, revela una falta de consideración respecto de las necesidades específicas derivadas de su estado de salud y discapacidad. El trato debido de una persona profesional de la salud exige que las condiciones de vulnerabilidad del paciente sean tomadas en cuenta para evitarle sufrimientos innecesarios, por lo que ignorar dichas circunstancias representa un menoscabo a su derecho a recibir un trato respetuoso y humano.

En cuanto a la derechohabiente ***** ********* ****** ******* la negativa de permitirle el acceso para auxiliarla en la comunicación, aunada a la omisión de proporcionar a la paciente la atención y asistencia que requería, tuvo consecuencias particularmente humillantes. La circunstancia de que la paciente permaneciera sola en el área de observación, sin recibir auxilio siquiera para satisfacer sus necesidades biológicas básicas, hasta el extremo de mojarse de sudor y orina en la silla, constituye un trato incompatible con el respeto mínimo que merece toda persona, máxime cuando se trataba de una adulta mayor con discapacidad y movilidad limitada.

Lo anterior evidencia que la conducta de la servidora pública no se redujo, como vimos, a una deficiencia administrativa o a una demora en la prestación del servicio, sino

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

que produjo una situación de abandono, vulnerabilidad y humillación, al permitir que una persona enferma y con discapacidad permaneciera en condiciones que afectaron su integridad y consideración personal, obligando finalmente a sus familiares a intervenir para trasladarla por sus propios medios a otra unidad hospitalaria.

Finalmente, en el caso del paciente menor de edad, la expresión realizada en tono sarcástico y con voz elevada, consistente en que “todos tenemos temperatura”, lejos de constituir una comunicación médica adecuada, implicó una actitud de menosprecio frente a la preocupación de la madre y frente al estado de salud del menor. Aunado a ello, la omisión de aproximarse al paciente, explorarlo físicamente y verificar su temperatura y signos vitales evidencia que la atención no fue proporcionada considerando las circunstancias concretas que motivaron su ingreso.

Así, analizadas en su conjunto, las conductas referidas permiten advertir un patrón de trato desconsiderado hacia personas que se encontraban en condiciones de especial vulnerabilidad, entre ellas adultos mayores, personas con discapacidad, una persona con padecimiento oncológico y un menor de edad. La constante no fue únicamente la ausencia o demora de la valoración médica, sino la forma en que la persona servidora pública se condujo frente a quienes acudieron en búsqueda de atención: negativas de atención, actitudes despóticas, expresiones sarcásticas, indiferencia frente al dolor, impedimentos para que los familiares brindaran apoyo y omisión de asistencia ante necesidades básicas.

Por tanto, dichas conductas trascendieron el ámbito de lo meramente médico, pues incidieron directamente en la esfera del respeto a la dignidad de los pacientes, al hacerlos objeto de un

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

trato carente de consideración y respeto, pese a encontrarse en situaciones que incrementaban su vulnerabilidad. La prestación del servicio público de salud exige que el personal actúe con sensibilidad frente a las condiciones particulares de cada persona y que, además de proporcionar la atención médica correspondiente, preserve en todo momento su integridad, respeto y dignidad.

En consecuencia, la conducta atribuida a la servidora pública debe valorarse de manera integral, atendiendo no solamente a la eventual omisión de actos médicos, sino también a las circunstancias, condiciones de vulnerabilidad y consecuencias concretas que el trato dispensado produjo en cada uno de los pacientes, pues la dignidad humana constituye un límite infranqueable frente a cualquier actuación de quienes tienen a su cargo la prestación de un servicio público de salud.

Máxime si se considera que, bajo el principio de realidad, este Tribunal también está obligado a considerar el derecho del derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social para gozar, no sólo el acceso a la salud y la seguridad social, sino también al respeto de sus derechos fundamentales y su apreciación como personas, seres humanos, que deben ser tratados con el respeto y la consideración inmanentes a su condición, además de ser, en su totalidad, personas vulnerables; algo que no puede ser soslayado pues a la parte actora tiene el doble carácter de persona trabajadora y servidora pública con las obligaciones que ya antes se han descrito.

Lo anterior con fundamento en el numeral 51 de la Ley General de Salud el cual establece que los usuarios de los servicios públicos de salud en México “tendrán derecho a obtener prestaciones de salud oportunas y de calidad idónea y a recibir

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

atención profesional y éticamente responsable, *así como trato respetuoso y digno de los profesionales, técnicos y auxiliares*", por lo que la persona trabajadora no sólo incumplió con las normas del trabajo, sino también los principios que rigen el servicio público de Salud en el país.

Por ello es que se coincide con el demandado en el sentido de que las faltas de probidad y honradez de la parte actora son de carácter tan graves que se aleja de los rectores que conducen el actuar del Instituto y hacen imposibles la continuación de la relación laboral, de ahí que sea inaplicable el beneficio de la cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo.

La afirmación de que por la gravedad de las faltas cometidas se vuelve imposible la continuación de la relación de trabajo, no se debe a la interacción de la persona trabajadora con su patrón, sino a su función dentro de la institución para la que labora, ya que el reinstalarla en su puesto dejaría de nuevo a los usuarios del servicio al público que presta, en la situación de recibir el trato irresponsable, irrespetuoso e indigno que se le ha reprochado y que fue acreditado, lo cual no es compatible con la calidad del servicio médico y personal que se demanda de una persona profesional de la salud de conformidad con el artículo 51 de la Ley General de Salud ya citado.

De conformidad con las relatadas condiciones, se considera que la rescisión del Instituto fue **justificada** y resulta improcedente la acción principal de la parte actora y se **absuelve** al Instituto Mexicano del Seguro Social a **reinstalar** a la persona trabajadora en su puesto de Médico General 80 con adscripción a la Unidad Médica Familiar No. 49 del Instituto Mexicano del Seguro Social en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando antes de la separación, sin que sea procedente aplicar a su favor el beneficio de la cláusula 43 del

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015268
27/04/25 12:34:06

PJF-Versión Pública

Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior hace entonces procedentes las excepciones opuestas por el Instituto Mexicano del Seguro Social consistente en el FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO, APLICACIÓIN DE LA CLÁUSULA 135 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO y la APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA 43 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que sostenían que la rescisión era justificada y era inaplicable la cláusula 43, lo cual resulta correcto como ya vimos.

Asimismo, resulta improcedente la declaración de que el despido fue injustificado aunque no porque la investigación tuviera deficiencias técnicas o se incumplieran las cláusulas 55 y 55 Bis como lo pretendía la persona actora en el inciso k) de sus prestaciones.

Se **absuelve** también al demandado del pago de salarios caídos conforme a la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo reclamados en los incisos b) y c) de la demanda al no ser procedente la acción principal y al pago de la indemnización de 90 días de sueldo tabular reclamada en el inciso j) de las prestaciones que se contiene en la misma cláusula, toda vez que dicha prestación sólo es procedente cuando la rescisión es injustificada.

Toda vez que el resto de las prestaciones son independientes de la prestación principal, se analizarán de manera separada.

e) Pago de vacaciones y prima vacacional.

En el inciso d) de las prestaciones, la persona trabajadora reclama el pago vacaciones y prima vacacional en términos de

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo a partir de la fecha del despido injustificado.

En contra de dicha prestación la demandada opuso las excepciones de FALTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO y ACCESORIEDAD en la que alegó que a la persona trabajadora no le correspondía el pago de la misma porque su recisión fue justificada.

Al respecto, se tiene que la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo establece lo siguiente:

"Cláusula 47.- Vacaciones

Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computarán en períodos de vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal. Por cada año de servicios, se aumentará en un día el período mínimo anual, el que ***no podrá exceder de 20 días hábiles.***

Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días de vacaciones del período a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con un número semejante de días.

…

A excepción de los trabajadores expuestos a emanaciones radiactivas, sólo podrá diferirse el disfrute de vacaciones, a petición del trabajador o del Instituto, con anuencia de aquél, cuando medie causa justificada.

…

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una ***prima*** *de un 25 porciento sobre los salarios que les correspondan durante su período vacacional."*

Del texto transcrito se desprende que los trabajadores del Instituto con por lo menos un año de antigüedad deberán percibir, a partir del primer año de servicios un periodo mínimo de 16 días hábiles, los cuales irán aumentando en dos días hasta llegara a 20.

De ahí entonces que, puesto que la parte trabajadora contaba con más de un año de antigüedad al momento de la rescisión tenía derecho al pago de la prima vacacional y la

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

relación laboral deberá seguir independientemente de la improcedencia de la acción principal, pues se trata de prestaciones ya devengadas por lo que se **condena** al Instituto Mexicano del Seguro Social al pago de la prima vacacional correspondiente al último año laborado hasta la fecha de la separación como lo reclamó en el **inciso d)** de sus prestaciones.

f) Pago de aguinaldo en términos de la cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el inciso e) de las prestaciones de la demanda, la persona trabajadora reclamó el pago proporcional de aguinaldo conforme a lo establecido en la cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo.

El primer párrafo de la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo obliga al patrón, en el caso de haber separado a un trabajador de manera injustificada, al pago de "…la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y las demás prestaciones económicas que el Instituto adeudare al trabajador y que señale este Contrato…"; en ese orden de ideas, la cláusula 107 del pacto colectivo multicitado señala textualmente lo siguiente:

"Cláusula 107.- Aguinaldo

El aguinaldo anual de los trabajadores será de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los sueldos percibidos. El pago se hará anticipando medio mes en la primera quincena de enero; un mes más en la primera quincena de agosto a solicitud del trabajador y el saldo, en la primera quincena del mes de diciembre.

El aguinaldo se pagará a los trabajadores que hubieren laborado uno o más años al servicio del Instituto.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por un término inferior al de un año, la gratificación será proporcional al tiempo laborado.

El aguinaldo se pagará libre de impuestos, absorbiéndolos el Instituto.

El derecho a percibir el aguinaldo, no se afectará por licencias originadas

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36b663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

por enfermedad, ni maternidad.

El aguinaldo no tendrá repercusiones de ningún género sobre las demás prestaciones que se consignan en el Contrato Colectivo de Trabajo, a excepción del Régimen de Jubilaciones y Pensiones."

De la cláusula transcrita se desprende, en lo que interesa, lo siguiente:

i) Los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social tienen el derecho al pago de un aguinaldo anual de tres meses de sueldo nominal y proporcional al tiempo laborado.

ii) El monto de aguinaldo deberá ser libre de impuestos pues los mismos serán absorbidos por el Instituto.

iii) El aguinaldo **no tendrá** repercusiones de ningún género en el resto de las prestaciones que se consignan en el Contrato, salvo lo relativo al Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620636e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

De ahí entonces que, conforme a la cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo, a la persona trabajadora le corresponda el pago del aguinaldo devengado hasta la separación pues al igual que la anterior, la misma no depende de la justificación o justificación del despido.

Por lo que resulta procedente **condenar** al Instituto Mexicano del Seguro Social a pagar a la persona trabajadora el aguinaldo correspondiente en los términos antes citados, como lo reclamó en el inciso **e)** de su demanda.

g) Fondo de ahorro

En el inciso f) del capítulo de prestaciones, el actor reclamó el pago de fondo de ahorro en términos de la cláusula 144 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Solamente entonces resta aclarar que otra de las

PJF - Versión Pública

prestaciones que se pagan a los trabajadores de forma ordinario de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo y a la cual tienen derecho aquellos quienes, como el actor, fueron separados de manera justificada de sus empleos, es la contenida en la cláusula 144 del convenio, la cual establece:

"Cláusula 144.- Fondo de Ahorro

El Instituto entregará a todos los trabajadores en la segunda quincena de julio de cada año, el equivalente a 39 días de sueldo tabular, por concepto de Fondo de Ahorro, así como cinco días adicionales de sueldo tabular en relación con los meses del año que tienen más de treinta días, más dos días de sueldo tabular a partir de la vigencia del presente contrato.

La cantidad que por este concepto se entregue será libre de impuestos y proporcional al tiempo laborado computado del 1o de julio al 30 de junio del año siguiente."

Del texto transcrito se infiere que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social percibirán en la segunda quincena de julio de cada año un total de 46 días de sueldo tabular, cantidad que también será libre de impuestos.

En virtud de lo anterior se **condena** al demandado a pagar al actor el fondo de ahorro correspondiente al uno de julio de dos mil veinticuatro hasta el momento de la separación.

h) Pago de cuotas de seguridad social.

El numeral 12 fracción I de la Ley del Seguro Social señala lo siguiente:

***"Artículo 12**. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:*

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;…"

De lo anterior se colige que todo trabajador que preste un servicio personal subordinado a una persona física o moral debe

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6e6330000000000000001522d8
27/04/25 12:34:06

estar incluido en el régimen obligatorio de la seguridad social y, por tanto, se inscrito por su patrón quien también tiene la obligación del pago de las cuotas obrero patronales con que se financian los diferentes regímenes de la seguridad social desde el momento que el trabajador empieza a prestar sus servicios.

En ese sentido, toda vez que no ha resultado procedente la prestación principal y la relación laboral no continuará , se **absuelve** a la demandada a la inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social y la exhibición de los comprobantes respectivos a la parte actora a partir de la fecha del despido y hasta el cumplimiento total de la sentencia como lo reclamó en los incisos i) y l) de las prestaciones de la demanda.

i) Pronunciamientos diversos.

Finalmente, respecto de los reclamos restantes debe considerarse que en cuanto el reconocimiento de antigüedad solicitado en el inciso m), no resulta necesario mayor pronunciamiento, pues la antigüedad de 21 años, 16 quincenas y 12 días a la fecha del despido **ya era reconocida** por el patrón al momento del mismo.

En el mismo caso se encuentra la prestación en el inciso n) respecto del “reconocimiento con todas y cada una de sus consecuencias legales de que existía una relación de trabajo en a la cual resultaba aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo”, pues el demandado jamás negó ese hecho.

Además, en cuanto al pago de estímulos de puntualidad y asistencia y ayuda de renta en los incisos g) y h), al ser parte integrante del salario y puesto que el mismo no formó parte de la controversia, se abordarán en el siguiente capítulo de determinación de dicho salario.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639d66330000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF-Versión Pública

En el mismo caso se encuentran las prestaciones reclamadas al ********* ******** ** ********** *** ****** ****** identificadas con los incisos a) al c) pues dicho organismo jamás negó que la persona trabajadora fuera su agremiada como lo reclamó en los dos primeros incisos y, en cuanto al tercero, la declaración de la aplicación del benefició de la cláusula 43 y 135 no puede ser determinada por el organismo sindical, sino por el patrón o, como es el caso, por este Tribunal jurisdiccional.

j) Determinación del salario.

Con base en los lineamientos antes señalados respecto de la condena impuesta al demandado, este Tribunal procede a la determinación del salario que servirá de base para el pago de las prestaciones de conformidad con lo condenado, por lo que el mismo se compondrá de los siguientes conceptos, **los cuales se determinan con base en la nómina de la primera quincena de noviembre de dos mil veinticuatro,** aportada por la propia persona trabajadora y a la cual se le ha dado valor probatorio pleno, siendo ésta la última que obra en autos previa al despido. De ahí entonces que el salario se integra de la siguiente manera:

Concepto	**Monto**
Sueldo base fijo	$4,729.29
Ayuda de renta cláusula 63 Bis inciso b)	$3,646.65
Sobresueldo Cláusula 86 CCT	$1,675.59

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
270429 123406

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Ayuda de renta cláusula 63 Bis inciso c)	$4,955.55
Ayuda de renta cláusula 63 Bis inciso a)	$250.00
Estímulo por asistencia	$2,157.87
Estímulo por puntualidad	$1,438.58[9]
Ayuda para despensa	$200.00
Bonificación seguro médico	$20.20
Atención integral continúa	$1,382.36
Ayuda para libros médicos	$1,785.59

[9] **SEGURO SOCIAL EL PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTO EN LOS ARTICULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO, DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRADORA DEL SALARIO.** Es de estimarse que los estímulos de asistencia y puntualidad establecidos en los artículos 91 y 93 del Reglamento Interior de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, sí es un concepto integrador del salario que debe servir de base para cuantificar la indemnización que dicho organismo debe pagar a los trabajadores reajustados a que alude la cláusula 53 del contrato colectivo de trabajo, dado que conforme a lo dispuesto en las diversas 1 y 93 "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo en términos de este contrato", e indudablemente al gozar el estímulo referido de la naturaleza de constituir una prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, toda vez que el mismo, tiene como finalidad incentivar con la puntualidad y asiduidad del trabajador su productividad laboral, se constituye en una ventaja económica en favor del trabajador que en términos de la cláusula 93 debe ser considerada como integradora del salario. Sin que sea obstáculo para la anterior consideración el hecho de que el estímulo de asistencia y puntualidad cuente con la característica de variabilidad, toda vez que este rasgo distintivo no es impedimento para considerarlo como parte integrante del salario, tal y como se desprende de la lectura de la cláusula 93 del contrato colectivo de trabajo.

Registro digital: 200690. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 63/95. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Noviembre de 1995, página 278. Tipo: Jurisprudencia.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000000152a8
27/04/25 12:34:06

Versión Pública

Total:	**$ 22,241.68**[10]

En virtud de lo anterior, el monto del salario integrado que servirá de base para la cuantificación de la condena deberá ser de $22,241.68 (veintidós mil doscientos cuarenta y un pesos 68/100 M.N.) quincenales o **$1,482.77 (mil cuatrocientos ochenta y dos pesos 77/100 M.N.) diarios.**

NOVENO. El presente subtítulo se ocupará de la cuantificación de la condena a la parte demandada de conformidad con el **artículo 843 de la Ley.**

La cuantificación se expone a continuación:

Nombre del trabajador: ****** *** ******* ********* ******.

Salario diario integrado: $1,482.77.

Sueldo diario: $558.39[11]

Fecha de ingreso: 16 de febrero de 2001.

Fecha de separación: 01 de noviembre de 2024*

Antigüedad: 21 años, 16 quincenas, y 12 días.

Vacaciones y Prima vacacional:

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063b6633000000000000001522d8
27/04/25 12:34:06

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

[10] No se incluyen en el salario los conceptos de tiempo extraordinario ni guardias porque dichas percepciones no fueron recibidas por la persona trabajadora de manera ordinaria como se desprende del resto de los recibos de nómina expedidos por la demandada y a los cuales también se les otorga valor probatorio pleno al no haber controversia sobre su autenticidad.

[11] El resultado de la suma del sueldo tabular más ayuda de renta inciso b) como lo señala la cláusula 63 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo.

Periodo	Días	Vacaciones	Prima vacacional
17/02/2024 al 01/11/2024	13.98[12]	$20,729.12[13]	$5,182.28
Total:			**$25,911.40**

Aguinaldo:

Periodo	Días	Monto
2024	75.27[14]	$42,030.01[15]
	Total	**$42,030.01**

Fondo de ahorro:

Periodo	Días	Fondo de ahorro
16/07/2024 al 01/11/2024	13.73[16]	$7,666.69[17]
Total:		**$7,666.69**

[12] En el último año laborado a la persona trabajadora le correspondían 20 días de vacaciones, pero como en el último sólo laboró 259 días, dicha cantidad se multiplica por el factor 0.054(20/365=0.054), así: 259*0.054=13.98

[13] El resultado de multiplicar el salario $1,482.77*13.98=$20,729.12

[14] Puesto que en el 2024, el trabajador solamente laboró 306 días, se multiplica el número por el factor 0.246(90/365=0.246), así: 306*0.246=75.27

[15] El resultado de multiplicar el sueldo por los días de aguinaldo: $558.39*75.27=$42,030.01

[16] Puesto que en este periodo solo se laboraron 109 días se multiplican por el factor 0.126(46/365=0.126), así: 109*0.126=13.73.

[17] Resultado de multiplcar el sueldo por 46 $558.39*13.73=$7,666.69.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d862063bb6330000000000000001528
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública

Suma de Totales

Concepto	Monto
Vacaciones y Prima vacacional	$25,911.40
Aguinaldo	$42,030.01
Fondo de ahorro	$7,666.69
Total:	**$75,608.10**

En estas condiciones, las demandadas personas físicas deberán pagar a ****** *** ******* ********* ******, la cantidad de **$75,608.10 (setenta y cinco mil seiscientos ocho pesos 10/100 M.N.)**, con motivo de los derechos derivados de la relación laboral, prestaciones extralegales con motivo de la separación justificada.

DÉCIMO. Cumplimiento Voluntario. El numeral 843 de la Ley Federal del Trabajo[18] expresa que las sentencias deberán especificar las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Por otro lado, el arábigo 945, primer párrafo, de la invocada legislación, dispone:

«Artículo 945. *Las sentencias deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la*

18 **Artículo 843.-** En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36a66330000000000000001522d6
27/04/25 12:34:06

notificación. Vencido el plazo, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 de esta Ley.»

Tal redacción indica que las sentencias deben cumplimentarse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación de la misma, y una vez vencido tal plazo, la parte que resulte vencedora podrá solicitar su ejecución.

De igual manera, el artículo 847 de la misma ley, otorga la posibilidad de precisar puntos de los fallos emitidos por el tribunal.

En ese orden, analizada la sentencia, se estima conveniente precisar el plazo para su cumplimiento.

Por tanto, se da vista a la demandada para que dé cumplimiento a la misma dentro del término de quince días, contados a partir del día siguiente hábil en que resulte notificado de aquella resolución, conforme al marco jurídico establecido con antelación.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6620639a663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

Por lo expuesto y fundado, y con apoyo además en los artículos 835, 836, 837, fracción III, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, se resuelve:

R E S U E L V E:

PRIMERO. Se **absuelve** a la demandada Instituto Mexicano del Seguro Social a **reinstalar** a ****** *** ******* ********* ****** en el puesto de Médico General 80 con adscripción a la Unidad Médica Familiar No. 49, así como a la inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social desde el uno de enero de dos mil veintiséis hasta dicho cumplimiento, del pago de salarios caídos, indemnización de la cláusula 56 del

Versión Pública

Contrato Colectivo de Trabajo e inscripción al régimen obligatorio de la seguridad social.

SEGUNDO. – El Instituto Mexicano del Seguro Social deberá pagar a ****** *** ******* ********* ******, la cantidad de **$75,608.10 (setenta y cinco mil seiscientos ocho pesos 10/100 M.N.)**, con motivo de los derechos derivados de la relación laboral, prestaciones extralegales con motivo de la separación justificada.

TERCERO. Se **absuelve** a la codemandada ********* ******** ** ********** *** ****** ****** de las prestaciones reclamadas.

Notifíquese a las partes como corresponda.

En su oportunidad, previas las anotaciones en el libro de gobierno, archívese el expediente como asunto concluido.

Lo resolvió **Juan Carlos López Santillanes,** juez de Distrito del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Durango, con sede en Victoria de Durango.

JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES
706d6626f36e663300000000000000015228
27/04/25 12:34:06

PJF - Versión Pública
SE TRATA DE UNA COPIA
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

PJF Versión Pública

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:
168871056_444320263926204766583819 4.p7m
Autoridad Certificadora:
Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Firmante(s): 1

FIRMANTE				
Nombre:	JUAN CARLOS LOPEZ SANTILLANES	**Validez:**	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.52.a8	**Revocación:**	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	28/09/26 21:02:06 - 28/09/26 15:02:06	**Status:**	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	8d c5 07 37 05 ef c4 4b f9 fc ab f9 61 14 73 36 88 ff 6e 9d e5 57 35 23 4e 2c 4b ac 60 a8 6d 1e ce cd d1 1a a9 9e eb 75 19 a7 af e0 62 6d d9 c5 2d 1e 38 2b f5 a6 91 63 1b 2d 7f 70 ae cc b1 28 cb 47 03 94 e3 cb ca ad c8 3c 76 b7 16 6b 49 71 17 a0 17 97 8a e9 d6 e9 91 2b 27 20 36 7e 2b 6e f5 ed 00 60 f2 3d 44 60 d6 8c 4d 3c 01 37 bc f0 9c 64 b6 74 25 3f 4a ef 89 71 47 26 18 b7 cf 6c 15 e8 1d dd d4 39 54 66 28 20 73 a8 d6 9a 5a da 35 7e 10 34 f7 20 3e 9c 8a 1e 51 43 c3 8a 20 13 99 d0 02 de e6 89 06 44 46 a9 bf 48 74 05 a3 63 a9 83 bc 2f ac a5 ba 7c 6f 1f d1 f3 01 11 3f b9 44 80 e3 de 7e 1d c0 a1 d2 a7 a0 86 3c 53 d3 72 55 39 1b 7a 9c 4a ed 9d 4a 83 7e 46 92 af 26 16 15 ea 81 81 a7 85 39 77 38 0e e6 f0 8c 00 3b 63 f5 a5 dd c0 98 1f 4d 6a 86 44 26 39 61 e6 85 32 ea 0d a3 a1 e0 a3 3a af 87 26 71 ec e3 66 ba 81 e9 8a 5e 19 d4 d4 b1 87 cc a5 c8 ed aa a6 75 0c 0b d8 67 a5 80 47 23 c7 de c0 13 bd 19 89 d2 27 e8 9c 48 9f cd 65 6b 51 3b 06 82 b3 d1 f6 82 cf 49 9d 84 f8 b3 3c 6a 26 da 4c a8 67 b1 c3 86 c3 fe 8a 84 81 4d 2d d6 07 b7 72 5c 22 eb 98 b7 e1 4e 6a 52 ed cc 69 f4 bc d3 14 bf 97 17 02 f0 df 56 79 c0 7a 9f 54 8d 3b ee d4 a0 2d e3 4a 26 df			

OCSP	
Fecha: (UTC/ CDMX)	28/09/26 21:02:07 - 28/09/26 15:02:07
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.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.52.a8

TSP	
Fecha : (UTC/ CDMX)	28/09/26 21:02:07 - 28/09/26 15:02:07
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:	211813201
Datos estampillados:	ogH4QniX/GMonUlZFyACEzO3qmY=

El veintiocho de septiembre de dos mil veintiseis, el licenciado José Antonio Mijares De la Hoya, Secretario(a), con adscripción en el Segundo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Durango, con sede en Durango, hago constar y certifico que en esta versión pública no existe información clasificada como reservada o confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Conste.

PJF - Versión Pública