



SENTENCIA DEFINITIVA

Ciudad Obregón, Sonora, a dieciocho de mayo de dos mil veintitrés.

Vistos para resolver en definitiva los autos del expediente ■■■■■■■■, relativo al Juicio **Ordinario laboral** -en ejercicio de la acción de **despido injustificado** optando por la **indemnización constitucional**- promovido por ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, contra ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■, S.A. de C.V.; y,

I.- RESULTANDO

I.- Resulta innecesario realizar una transcripción acerca de los antecedentes del presente asunto, así como de puntualizar cada uno de los requisitos que refiere el artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los hechos y actos que le dieron origen, constan en las actuaciones que fueron debidamente integradas al expediente, así como las audiencias preliminar y de juicio que se llevaron a cabo previamente, sin que lo anterior implique una violación de derechos fundamentales de las partes.

Es aplicable a lo decidido la siguiente tesis de la Justicia Federal con carácter de jurisprudencial:

“LAUDOS, SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

controversia.” (Novena Época. Décima Época. Décimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XIV, octubre 2001, **Tesis Jurisprudencial I.10º.T.J/3**. Pág. 964).

En virtud de lo anterior, se procede a emitir la sentencia definitiva en términos del artículo 873-J (segundo párrafo) de la Ley Federal del Trabajo, como sigue:

II.- CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia.- Este Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial Dos, con Residencia en Ciudad Obregón, Sonora, es competente para conocer y resolver del presente asunto, **por jurisdicción y materia**, conforme a lo dispuesto por los artículos 123 apartado A, fracción XXXI (trigésima primera), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 529 y 700 fracción II,(segunda), todos de la Ley Federal del Trabajo; 55, fracción IV; 55 Ter, fracción II (segunda) y 63 Ter; todos de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, así como en los Acuerdos Generales números 16/2022 y 17/2022, emitidos por el Pleno del Poder Judicial del Estado de Sonora, publicados en el Boletín Oficial del Estado de Sonora el ■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■■ ■■■■ al demandarse a una empresa que no se encuentra prevista en los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo domicilio se encuentra ubicado en dentro de este Distrito Judicial.

SEGUNDO. Estudio de la vía.

La **vía ordinaria** ejercitada por la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■, es procedente en términos del artículo 123 fracción XXII (vigésima segunda) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que comparece a juicio en ejercicio de la acción de **despido injustificado** -optando por la **indemnización constitucional**- que deriva de un conflicto individual de



naturaleza jurídica, la cual no tienen una tramitación especial en el ordenamiento legal en consulta, conforme a lo establecido en el segundo párrafo, del ordinal 870 de la referida Ley.

TERCERO. Razones y Fundamentos de la Decisión.

1. Controversia jurídica.- La litis del procedimiento quedó debidamente integrada con el escrito de demanda de la parte actora, escrito de desahogo de prevenciones y escrito de contestación a ésta, escrito de réplica y de contra réplica, todos presentados en tiempo y forma legal, cursos mediante los cuales las partes expusieron sus puntos de hecho y ofrecieron las pruebas que consideraron necesarias para la defensa de sus respectivas posturas en el litigio, debiéndose determinar cómo controversia principal si le asiste la razón y derecho a ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■, para recamar la indemnización constitucional así como el pago de diversas prestaciones en virtud de haber sido despedida sin causa justificada de su empleo, siendo víctima de discriminación o, si bien, como lo afirma la moral demandada, la actora dio por terminada voluntariamente la relación de trabajo.

2. Análisis de la excepción de prescripción.

Por cuestión de método y atendiendo a la naturaleza de la prescripción, que por sí excluye la acción al tratarse de una institución extintiva de derechos, por el transcurso del tiempo, es que se considera pertinente iniciar con su estudio, en los siguientes términos:

La demandada expone como argumento en la excepción de prescripción que: *“se hace valer la excepción de **PRESCRIPCION**, en los términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de todas aquellas prestaciones que reclama el actor en su demanda y que tengan una antigüedad superior de un año, contado a partir del día que estas fueron exigibles.”.*



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

De la anterior transcripción, se obtiene que la demandada opuso la excepción de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, de manera genérica, cabe precisar que dicha institución jurídica no puede analizar oficiosamente por este Tribunal, debido a la tutela de la clase trabajadora, que impide establecer figuras que puedan provocarle perjuicios; por tanto, las bases bajo las cuales esta juzgadora debe analizar la procedencia o improcedencia de la excepción, se actualizan en las jurisprudencias con registros digitales 186747 y 2020998, que se transcriben:

“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 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.” (Tesis: 2a./J. 49/2002, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XV, Junio de 2002, p. 157). **“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL SEÑALAMIENTO DE LA FECHA EN QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA CONSTITUYE UN ELEMENTO MÍNIMO QUE PERMITE A LA JUNTA EL ANÁLISIS DE DICHA EXCEPCIÓN, CUANDO SE OPONE CONFORME AL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ALCANCE DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 49/2002).** Si bien es cierto que en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, la Segunda Sala de la Suprema



Corte de Justicia de la Nación sostuvo que en la excepción de prescripción opuesta por la demandada, cuando se trata de la regla genérica a que alude el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que opera cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, basta con que se señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la presentación de la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción; también lo es que en ese señalamiento debe entenderse contenida implícitamente la obligación de precisar la fecha en que se presentó el reclamo (demanda), pues se trata de una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente, debido a la tutela de la clase trabajadora, que impide establecer figuras que puedan provocarle perjuicios pues, de lo contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al permitir a la autoridad laboral el examen de cuestiones no alegadas adecuadamente, ya que dicho señalamiento constituye el punto indispensable de partida, un año hacia atrás, como dato mínimo para verificar el plazo de la prescripción de las prestaciones respectivas.”
(Tesis: 2a./J. 49/2002, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. XV, Junio de 2002, p. 157).

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL SEÑALAMIENTO DE LA FECHA EN QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA CONSTITUYE UN ELEMENTO MÍNIMO QUE PERMITE A LA JUNTA EL ANÁLISIS DE DICHA EXCEPCIÓN, CUANDO SE OPONE CONFORME AL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ALCANCE DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 49/2002). Si bien es cierto que en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que en la excepción de prescripción opuesta por la demandada, cuando se trata de la regla genérica a que alude el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, que opera cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, basta con que se señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la presentación de la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción; también lo es que en ese señalamiento debe entenderse contenida implícitamente la obligación de precisar la fecha en que se presentó el reclamo (demanda), pues se trata de una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente, debido a la tutela de la clase trabajadora, que impide establecer figuras que puedan provocarle perjuicios pues, de lo contrario, se concedería una ventaja procesal al patrón, al permitir a la autoridad laboral el examen de cuestiones no alegadas adecuadamente, ya que dicho señalamiento constituye el punto indispensable de partida –un año hacia atrás– como dato mínimo para verificar el plazo de la prescripción de las prestaciones respectivas.”

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. NO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SU ESTUDIO, CUANDO LA EXCEPCIÓN PLANTEADA SOBRE PRESTACIONES QUE, POR QUEDAR COMPRENDIDAS EN EL AÑO



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

ANTERIOR A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, AÚN NO PRESCRIBEN. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2a./J. 49/2002 (*), de rubro: "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.", estableció que cuando se trata de prestaciones periódicas, aun cuando subsista la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la Junta pueda realizar su análisis, basta con que se señalen los elementos mínimos necesarios para su estudio mediante expresiones como la consistente en "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 para su estudio. Empero, no se surte esta posibilidad ni se aportan elementos útiles para su estudio, a juicio de este Pleno Especializado, cuando la demandada, en relación con ese tipo de prestaciones, opone la excepción de prescripción, de las siguientes maneras: "por un año anterior a la fecha de presentación de la demanda" o "con un año anterior a la fecha de su escrito de demanda", pues al hacerlo, se remite a un lapso que se mantiene vigente y aún no prescribe, sin que esta expresión remita a la idea de las prestaciones de causación periódica excedentes a un año a la fecha de presentación de la demanda." (Tesis: III.4o.T. J/6 (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 72, Noviembre de 2019, t. III, p. 2139).*

De las tesis jurisprudenciales transcritas se advierte, que cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la legislación laboral, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda, con independencia que se mencione o no el referido numeral 516; sin embargo, se puntualiza que ese señalamiento lleva implícita la obligación de precisar la fecha en que se presentó el reclamo (demanda), pues se trata, como ya se adelantó, de una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente, por tanto, el señalamiento constituye el punto de partida como dato mínimo para verificar el plazo de la prescripción de las prestaciones respectivas.

Conforme a lo anterior, es evidente la obligación de que la excepción sea opuesta con tal precisión de datos, a fin de que este Tribunal cuente con elementos suficientes para realizar el estudio individualizado respectivo, de ahí que no sea suficiente el argumento en que se sustenta la excepción en



términos tan generales, como en el caso, pues ello imposibilita su estudio y análisis.

Al respecto en la jurisprudencia por contradicción de tesis, resuelta por el Pleno en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, consultable en el registro digital 2014662, se expone lo siguiente:

“PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. NO REÚNE LOS REQUISITOS PARA SU ESTUDIO, CUANDO LA EXCEPCIÓN PLANTEADA SOBRE PRESTACIONES QUE, POR QUEDAR COMPRENDIDAS EN EL AÑO ANTERIOR A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, AÚN NO PRESCRIBEN. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2a./J. 49/2002 (*), de rubro: ***“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.”***, estableció que cuando se trata de prestaciones periódicas, aun cuando subsista la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la Junta pueda realizar su análisis, basta con que se señalen los elementos mínimos necesarios para su estudio mediante expresiones como la consistente en “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 para su estudio. ***Empero, no se surte esta posibilidad ni se aportan elementos útiles para su estudio, a juicio de este Pleno Especializado, cuando la demandada, en relación con ese tipo de prestaciones, opone la excepción de prescripción, de las siguientes maneras: “por un año anterior a la fecha de presentación de la demanda” o “con un año anterior a la fecha de su escrito de demanda”, pues al hacerlo, se remite a un lapso que se mantiene vigente y aún no prescribe, sin que esta expresión remita a la idea de las prestaciones de causación periódica excedentes a un año a la fecha de presentación de la demanda.”*** (Tesis: PC.II.L. J/2 L (10a.), Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 43, Junio de 2017, t. III, p. 2205).

(Nota: Lo subrayado es propio de la Sentencia).

En el caso concreto, la parte demandada no aporta los elementos mínimos para entrar a su estudio, puesto que:



**Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■**

- No señaló con precisión la fecha en que la actora promovió la demanda, que si bien, puede bastar con la revisión del expediente digital, es un elemento que debe ser específicamente señalado por el demandado, sin que este Tribunal tenga la posibilidad de incorporar los elementos ausentes en la determinación que por prescripción intenta hacer valer el demandado y mucho menos precisó el día a partir de que la obligación se hizo exigible.

- La demandada no estableció las circunstancias por las que considerafundada la excepción de mérito, y a manera de ejemplo, las fechas a partir de cuando inició o si se interrumpió, considerando que, a luz de la reforma laboral de 2019, en términos del artículo 521 (fracción III) de la Ley Federal del Trabajo, la prescripción se interrumpe con la presentación de la solicitud de conciliación, como acontece en a especie.

Aunado a ello, también omitió precisar la fecha de interrupción de la prescripción por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. Esto, porque con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de uno de mayo de dos mil diecinueve, la interrupción de la prescripción cesa a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte.

En cuanto a este tópico, debe precisarse que, de una interpretación sistemática de los artículos 516 y 521 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trata de la regla genérica de prescripción que refiere el artículo 516 mencionado, el o los demandados deben precisar la fecha en que se presentó la solicitud de conciliación ante el Centro correspondiente, la fecha en la que cesó la interrupción de la prescripción y la referente a la presentación de la demanda; los cuales resultan, a juicio de este Tribunal, elementos indispensables para analizar la actualización o no de la figura jurídica de



prescripción, pues, se reitera, es una institución jurídica que no puede examinarse oficiosamente.

Derivado de lo anterior, se insiste, la demandada no cumplió con la carga de proporcionar los elementos necesarios para realizar el estudio de la institución de la prescripción, pues omite precisar la fecha de presentación de la demanda, la relativa a la presentación de la solicitud ante el Centro de Conciliación. Cuestiones que no fueron alegadas adecuadamente y que son de estricto cumplimiento para que esta Juzgadora pueda analizar válidamente la excepción planteada, pues contrariamente al carácter generalizado que la moral demandada señala, de la regla que establece el citado artículo 516, la aplicación de tal regla no es equivalente a todas las prestaciones que les son reclamadas, pues cada una, guarda una regulación específica con respecto al día en que se hace exigible.

En mérito de lo anterior, se declara **inatendible** la excepción de prescripción planteada.

3. Elementos para juzgar con perspectiva de género.

Este órgano jurisdiccional tiene el deber de incorporar -ante la posible existencia de una categoría sospechosa- la perspectiva de género en su función, a fin de garantizar la protección de los derechos humanos, aspecto que es una obligación para los impartidores de justicia. Lo anterior, como una obligación constitucional y convencional de erradicar la violencia y discriminación y al efecto garantizar también -a aquellas víctimas- un correcto acceso a la justicia y solucionar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder.

Lo anterior es así, dado que, en el caso que nos ocupa, se identifican elementos respecto a la existencia de situaciones asimétricas de poder y con ello también actos de discriminación, que evidencia un desequilibrio entre las partes contendientes. Esto, porque en la fecha de terminación de la relación de trabajo, la actora expresó en el punto 6, del capítulo de hechos lo siguiente:



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■

“6.- Es el caso que siendo aproximadamente las ■■■■■■
■■■■■ ■■■ ■■■ ■■ ■■ ■■■■■■ ■■■ ■■■ ■■■■■ al presentarme a laborar
ya que me encontraba incapacitada por maternidad me mandó hablar ■■■■■■
■■■■■■■ ■■■■■■ quien se ostenta como ■■■■■■■■ de la fuente de trabajo, a
lo que me dijo: “■■■■■■■■■ HAY UN FALTANTE EN LA CAJA CHICA OCUPO
QUE ME FIRMES TU RENUNCIA PARA QUE CON ESE DINERO CUBRIR
EL
FALTANTE”, a lo que yo le contesté que no estaba de acuerdo a lo que me
volvió a decir: “LA VERDAD ES POLÍTICA DE LA EMPRESA QUE CUANDO
UNA MUJER SANA LA DAMOS DE BAJA YA QUE
EMPIEZAN A INCAPACITARSE POR LOS NIÑOS ASI QUE MEJOR
RETIRATE”, lo que constituye un despido injustificado en mi perjuicio por
parte de la patronal”, situación que dio origen a su despido.

De lo manifestado por la actora se advierte, que la accionante denuncia hechos que permiten percibir que por encontrarse en situación de maternidad, específicamente en la fase post parto -nacimiento de su hijo y su consecuencia “lactancia”-, fue despedida injustificadamente; existiendo indicios al respecto, tales como el certificado de incapacidad de número de serie ■■■■■■■■■■ del que se desprende que estuvo incapacitada del día ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■■■, como así lo reconoce la demandada en su escrito de contestación de demanda; y, certificado de nacimiento de su menor hijo ■■■■■■■■■■ que exhibió como anexo al escrito de desahogo de prevenciones, en el que se documenta que nació el ■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■■■, lo que lleva a inferir que pudo haber sido objeto de discriminación en el empleo por cuestiones de género, por tanto, esta hipótesis que puede actualizarse pertenece a las denominadas “categorías protegidas”, lo que implica que la actora se encuentra en condiciones de desigualdad frente al empleador o de algún representante de éste.

Al respecto es menester precisar lo siguiente:



El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, indica que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, cuyo análisis sirve para determinar si en los conflictos sometidos a su conocimiento, existe una situación de vulnerabilidad o prejuicio basada en el género de una persona.

El artículo referido establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

Asimismo, determina que los derechos humanos deben interpretarse de conformidad con la propia Constitución, así como lo establecido en los tratados internacionales en la materia, en los que el Estado mexicano sea parte.

En ese sentido, el juzgar con perspectiva de género obliga a 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.

Por otro lado, el citado artículo impone la obligación a esta juzgadora de atender en todo momento a los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos que se interpreten de conformidad con la Constitución Federal y, por tanto, analizar y aplicar en cada caso concreto las normas que garanticen la protección más amplia a los derechos humanos del gobernado.

Apoya lo anterior, la jurisprudencia emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

**“DERECHOS HUMANOS
RECONOCIDOS TANTO POR LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
COMO EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. PARA
DETERMINAR SU CONTENIDO Y ALCANCE DEBE ACUDIRSE A
AMBAS FUENTES, FAVORECIENDO A LAS PERSONAS LA**

PROTECCIÓN MÁS AMPLIA. *Acorde con lo sostenido por el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia P./J. 20/2014 (10a.),* las normas de derechos humanos contenidas en los tratados internacionales y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se relacionan entre sí en términos jerárquicos, ya que se integran al catálogo de derechos que funciona como un parámetro de regularidad constitucional. Por tanto, cuando un derecho humano esté reconocido tanto en la Constitución Federal, como en los tratados internacionales, debe acudirse a ambas fuentes para determinar su contenido y alcance, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia; en el entendido de que cuando exista en la Constitución una restricción expresa al ejercicio de un derecho humano, se deberá estar a lo que indica la norma*

constitucional.”(Tesis: 1a./J. 29/2015 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 17, Abril de 2015, Tomo I, página 240 Tipo: Jurisprudencia).

Por otro lado, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “*Convención de Belém do Pará*”, así como los artículos 1 y 16 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en conjunto, imponen a los Estados parte por conducto de sus tribunales nacionales, la obligación de establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la base de igualdad, que le permita acceder a la protección efectiva de ésta en contra de todo acto de discriminación, practicada por cualquier persona, institución o autoridad.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el Expediente Varios 1396/2011 determinó que, en toda controversia jurisdiccional, se impone el deber a los jueces mexicanos, de manera oficiosa, de impartir justicia con base en una perspectiva de género, 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.



Del anterior análisis, derivó la jurisprudencia que se transcribe:

“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 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.”* (Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, tomo II, abril de 2016, pág. 836.).

En el caso particular, tal como se desprende del material probatorio aportado por la actora, la misma disfrutó de un período de incapacidad por maternidad de 85 (ochenta y cinco) días, que comenzó a partir del ■■■■■■■■ ■■ ■■■■■ ■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■ y culminó ■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■■ ■■■■■ ■■■, manifestando haber sido despedida de su empleo el ■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■, primer día que se reincorporaba a su trabajo después de culminar el periodo de incapacidad referido; de lo expuesto se advierte que se encontraba dentro del



**Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■**

período de lactancia que establece el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. (*seis meses*).

En ese sentido, este Tribunal tiene la obligación de juzgar y analizar el presente asunto desde una óptica diferente y de recabar las pruebas que estime pertinentes para determinar si la supuesta conclusión del vínculo laboral aducido por la accionante fue motivado por encontrarse en un período de lactancia.

Cabe destacar que, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo y su período postnatal resultan ser un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, inciden de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras.

Como lo ha determinado la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tanto en la etapa posparto como de lactancia, las mujeres se encuentran en particulares estados de vulnerabilidad pues incluso las leyes les conceden prerrogativas en materia de seguridad social con el objeto de eliminar las barreras y obstáculos que la colocan en una situación de desventaja en un momento en que de manera particular requiere gozar de la atención médica necesaria del periodo pre y postnatal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar del menor, lo que exige una mayor y particular protección del Estado, con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos. En este sentido, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación, y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige



que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género, por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, de ahí que este Juzgador deba juzgar el presente asunto con perspectiva de género, ya que la actora señaló que el rompimiento del vínculo laboral fue ocasionado supuestamente por encontrarse en período de lactancia.

Robustece lo anterior, por su contenido ilustrativo, la siguiente tesis:

“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL. SON CAUSAS QUE ORIGINAN LA VULNERABILIDAD A LAS MUJERES TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL ESTADO EN PERIODO DE LACTANCIA, QUE OBLIGAN A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.- *Hechos:* Una trabajadora de confianza perteneciente al servicio profesional de carrera de la administración pública federal se dijo despedida injustificadamente en el periodo de lactancia; argumentó discriminación por razón de género y demandó el pago de la indemnización constitucional, prima de antigüedad y salarios caídos (entre otras prestaciones). El empleador se excepcionó en el juicio en el sentido de que la actora había renunciado y presentó el escrito relativo. Dicho asunto fue analizado por la autoridad responsable sin perspectiva de género y tuvo por acreditada la renuncia de la trabajadora, quien promovió amparo directo contra esa resolución. *“Criterio jurídico:* Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que el despido injustificado de una trabajadora al servicio del Estado en periodo de lactancia implica un acto de discriminación por razón de género, prohibido por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de violencia laboral. Por ello, para hacer efectivos los derechos laborales, libres de violencia y de discriminación, en los juicios promovidos por ese motivo, el juzgador debe analizar pormenorizadamente el caso con perspectiva de género, teniendo en cuenta que las trabajadoras no son personas vulnerables por su solo estado de lactancia sino, en estos casos, deriva de la violencia laboral y la discriminación de que pueden ser objeto.- **Justificación:** Lo anterior es así, pues de la citada disposición, así como del artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución General, se advierte la protección a las mujeres trabajadoras que libremente deciden gozar y ejercer su derecho a la maternidad lo que, además, se encuentra relacionado con el derecho a la dignidad humana y a la salud de la madre y de su hijo, que constituye una cuestión de seguridad social que debe protegerse al juzgar con perspectiva de género. Asimismo, de la



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de título y subtítulo: "ACCESO

A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", se concluye que la perspectiva de género constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género, es decir, implica juzgar considerando las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género, pueden discriminar e impedir la igualdad." (Décima época, Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 1, mayo de 2021, Tomo III, página 2461.).

Máxime que, el derecho humano de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación deriva expresamente de las obligaciones del Estado, de conformidad con los artículos 1 y 4 párrafo primero constitucionales, y en su fuente convencional en los artículos 2, 6 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, así como el artículo 16 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de la Mujer.

En virtud de lo anterior, este Tribunal está obligado a impartir justicia con base en una perspectiva de género y tutela reforzada en favor de la actora, valorar las pruebas sin sujetarse a prejuicios y formulismos basados en el género y, dictar esta sentencia en apego a la metodología de la perspectiva de género previamente descrita, acorde a los más altos estándares de protección y tutela reforzada de derechos humanos.

Por tanto, para el análisis de este asunto, se debe formular desde el concepto básicos de discriminación —toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales-, dado que, como ya se precisó, del material probatorio se advierten indicios que lleva a inferir que pudo haber sido objeto de discriminación en el empleo por cuestiones de género.

4. Cargas probatorias.



Atendiendo a la Litis fijada en el caso y de conformidad con lo establecido por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, acreditar los elementos fundamentales y condiciones generales de la relación de trabajo.

Por tanto, corresponde a la demandada ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ **Sociedad Anónima de Capital Variable**, la carga de la prueba para acreditar que la trabajadora ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, terminó voluntariamente la relación de trabajo el día ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■■■, en los términos que señala en su escrito de contestación.

Máxime que atendiendo a lo expuesto en el apartado **“3. Elementos para juzgar con perspectiva de género.”**, se eleva el estándar probatorio del patrón, al estimarse inverosímil, o poco creíble, que la actora encontrándose en estado de lactancia decida terminar con la relación de trabajo y las prerrogativas derivadas del mismo, cuando por su estado de vulnerabilidad más las requiere.

Sirve de apoyo a lo decidido la siguientes tesis de la Justicia Federal:

“TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENunció Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIACIÓN ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA. Es criterio reiterado que juzgar con perspectiva de género implica reconocer la realidad sociocultural en que se desenvuelve la mujer, lo que exige una mayor protección del Estado con el propósito de lograr una garantía real y efectiva de sus derechos y eliminar las barreras que la colocan en una situación de desventaja, lo que cobra particular relevancia cuando se encuentra en estado de embarazo, momento en el que requiere gozar de la atención médica necesaria de los periodos pre y post natal y de las demás prestaciones de seguridad social que garanticen el bienestar de ella y del menor. Por tanto, cuando



la parte empleadora opone la excepción de renuncia y la trabajadora demuestra que la terminación de la relación laboral ocurrió encontrándose embarazada, la patronal deberá acreditar que la renuncia fue libre y espontánea; sin que en ningún caso el solo escrito que la contenga sea suficiente para demostrar su excepción, aun en caso de no haberse objetado o habiéndose perfeccionado, sino que se requieren elementos de convicción adicionales. Esto obedece al principio de primacía de la realidad consagrado en el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que no es verosímil que la mujer prescinda de su empleo por lo gastos que implica el alumbramiento y la necesidad de acceder a la atención médica, aunado a que existe una práctica común de ejercer actos de coacción con motivo del embarazo.” (Décima Época. Segunda Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 68, Julio de 2019, Tomo II. Tesis Jurisprudencial 2a./J. 96/2019 (10a.). Pág. 998.)

“RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE. La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 81, septiembre de 1994 que dice: “RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.”; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral”. (Décima

Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, Junio de 2014, Tomo II. Tesis Jurisprudencial I.6o.T. J/19 (10a.). Pág. 1467).

RENUNCIA. LA JUNTA DEBE JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO SÓLO TENERLA POR ACREDITADA, CUANDO SE PRESENTE DURANTE EL PERIODO EN EL QUE LA TRABAJADORA ADUJO QUE SE ENCONTRABA ENFERMA, ANTE UN POSIBLE ACTO DE DISCRIMINACIÓN.- Hechos: Aduciendo un despido injustificado por parte de la empresa empleadora, una trabajadora reclamó su reinstalación en un



puesto que pudiera desempeñar. Refirió que tenía 13 años prestando sus servicios a la demandada y que unos meses antes del despido alegado sufrió un derrame cerebral en la fuente de trabajo, por lo que a la fecha de presentación de la demanda tenía secuelas y padecimientos que le impedían desarrollar las actividades del puesto que desempeñaba, motivo por el cual demandaba su reincorporación realizando diferentes funciones. La demandada admitió el incidente sufrido por la actora, aun cuando aseguró que éste se produjo en el domicilio de la reclamante, sin aceptar que dicho evento le implicara limitaciones que interfirieran con sus actividades laborales; asimismo, en su defensa afirmó que fue la actora quien renunció y, para acreditar ello, ofreció la documental relativa. La Junta tuvo por demostrada la renuncia sin pronunciarse en relación con la enfermedad referida por la trabajadora. Contra esa determinación ésta promovió juicio de amparo directo. **Criterio jurídico:** Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que la Junta debe juzgar con perspectiva de género y no sólo tener por acreditada la renuncia, cuando se presenta durante el periodo en el que la trabajadora adujo que se encontraba enferma, ante un posible acto de discriminación.- **Justificación:** Lo anterior es así, pues la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo en revisión 3708/2016, estableció lineamientos para los Tribunales Colegiados de Circuito, en el sentido de que cuando se aduzca violación a un derecho humano protegido en la Carta Magna que derive de una conducta discriminatoria, debe revisarse si se trata de las categorías que señala el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constatar que existan indicios razonables que permitan advertir la plausibilidad de la configuración de un acto discriminatorio y resolver dando una motivación reforzada, que a diferencia de la ordinaria, debe atender puntual, fundada y motivadamente los argumentos relativos a la situación discriminatoria y razonar los motivos y fundamentos de la decisión. Bajo esta directriz, conforme a las tesis de jurisprudencia 2a./J. 96/2019 (10a.) y 2a./J. 66/2017 (10a.), de títulos y subtítulos: "TRABAJADORA EMBARAZADA. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA ADUCIENDO QUE LA ACTORA RENUNCIÓ Y ÉSTA DEMUESTRA QUE AL MOMENTO DE CONCLUIR EL VÍNCULO LABORAL ESTABA EMBARAZADA, EL SOLO ESCRITO DE RENUNCIA ES INSUFICIENTE PARA DEMOSTRAR QUE FUE LIBRE Y ESPONTÁNEA." y "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", respectivamente, se advierte que cuando la actora pertenece a una categoría sospechosa o grupo vulnerable, se eleva el estándar probatorio del patrón, debiéndosele exigir mayores elementos de prueba que la sola renuncia, pues se estima inverosímil, o poco creíble, que una mujer en estado de gravidez decida terminar con la relación de trabajo y las prerrogativas derivadas del mismo, cuando por su estado



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

de **vulnerabilidad más las requiere;** *asimismo, al establecer consideraciones dirigidas a la impartición de justicia con perspectiva de género, da pauta para juzgar evitando cualquier forma de discriminación motivada en las categorías sospechosas, a saber: a) cuando la litis versa sobre un despido, cuya causa alegada es un posible acto de discriminación por razón del género debido al embarazo de la trabajadora; b) resulta difícil para la trabajadora allegar elementos de prueba; y, c) a la demandada corresponde la carga de la prueba para acreditar la inexistencia del despido por ese motivo discriminatorio. Por tanto, si la actora alega un despido injustificado cuando estaba enferma, aduciendo, además, que dicha condición de salud interfería negativamente en su desempeño, es deber de la autoridad juzgar con perspectiva de género, ante un posible acto de discriminación por parte del patrón, elevando el débito probatorio para acreditar su defensa en cuanto a la terminación voluntaria de la relación laboral.”* (Undécima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 9, enero de 2022, tomo IV, pág. 3072).

(Nota: Lo subrayado es propio de la sentencia)

5. Sistema de valoración de las pruebas.

Este Tribunal, en términos del artículo 840 (fracción IV) de la Ley Federal del Trabajo, procede al análisis de las pruebas que fueron admitidas a las partes en la audiencia preliminar, así como la valoración a las mismas, para lo cual adopta el sistema libre de apreciación de pruebas, conforme a lo dispuesto en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior atiende a que esta Juzgadora no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas; sino que, cuenta con la facultad de determinar el valor que merece cada medio de prueba, con la condición de que motive y funde su decisión conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento; de ahí que, la valoración de las pruebas se realiza conforme a los principios de realidad, legalidad, debido proceso y adquisición procesal, a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia y considerando todas las actuaciones y elementos que obren en el expediente, conforme a lo establecido en los artículos 685, 841 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.



Aunado a lo anterior, este Tribunal, atendiendo a lo expuesto en el apartado “**3. Elementos para juzgar con perspectiva de género.**”, valorara las pruebas con perspectiva de género y tutela reforzada en favor de la actora, lo que significa que se valorarán las pruebas sin sujetarse a prejuicios y formulismos basados en el género, así la sentencia respectiva se dictará en apego a la metodología de la perspectiva de género, acorde a los más altos estándares de protección y tutela reforzada de derechos humanos.

5.1. Pruebas aportadas por la parte actora y que le fueron admitidas:

Confesional por posiciones a cargo de la moral demandada, ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, **Sociedad Anónima de Capital Variable**, desahogada en la audiencia de juicio celebrada el ■■■■ ■■ ■■■■ ■■ ■■■■ ■■■■ ■■■■■■■■■■, por conducto del Licenciado ■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ en su carácter de apoderado legal, de la que se desprende lo siguiente:

¿Que diga el absolvente si el día ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ fue despedida de su empleo?

R= la respuesta es no.

¿Son políticas de la empresa despedir a las mujeres cuando se terminan su incapacidad por embarazo?

R= No, la empresa no acostumbra a discriminar este... a ninguna persona independientemente de su género.

¿Que diga el absolvente sí el día ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■■ ■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ se abstuvo de entregar un documento alguno?

(no se escucha la respuesta)

¿Que el ciudadano ■■■■■ ■■■■■■■■ ■■ ■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■■■ ■■■ ■■■■ ■■■■■■■■■■ le dijo a ■■■■■■■■■■ que tenía faltante en la caja chica?

R= No.

¿Que el documento que ofrece como prueba en el inciso D de su escrito de contestación de demanda fue prefabricado por usted?

Es confusa reformule



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

¿Que el documento base de la acción que usted manifiesta consistente en renuncia fue realizada por usted?

R= No, ese documento fue elaborado, firmado y entregado al apoderado legal representante legal de la empresa y personalmente por la actora.

¿El día ■■■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■ ■■■ ■■■ ■■■ ■■■■■■■■■■ donde se encontraba usted?

(No se califica ya que no es parte de la litis como persona física)

¿Que diga el absolvente cómo tuvo conocimiento de lo que ustedes contestan en su demanda de una supuesta renuncia?

R= Tuvimos conocimiento porque la actora se presentó a renunciar voluntariamente, personalmente en el domicilio de la fuente de trabajo, es por ello que tuvimos conocimiento porque ella voluntariamente renunció a su trabajo.

Jueza: Usted menciona que ella se presentó el día diecinueve de octubre a presentar su renuncia voluntaria ¿ese fue el primer día que ella se presentó después de su incapacidad?

R= Legalmente le correspondía reanudar el trabajo después de pre y posnatal le correspondía presentarse el 19 a laborar ya, porque ya había disfrutado de los derechos de seguridad social pre y post natal legalmente ya le correspondía.

Jueza: ¿A qué hora se presentó a presentar su renuncia?

R= A las 8

Jueza: ¿ella ya traía elaborado ese escrito?

R=Sí, traía el escrito de renuncia voluntaria en sus manos, se lo entregó al ingeniero ■■■■■ ■■■■■■ en sus manos, al mismo tiempo y le dijo que era su voluntad renunciar a su trabajo porque no tenía quien le cuidara a su hijo recién nacido e iba a dedicarle tiempo a su hijo y a su pareja.

Probanza que cumplió con los requisitos legales establecidos dentro de los numerales 786 y 790 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el desahogo de la referida prueba en nada beneficia a los intereses de la actora oferente, toda vez que la confesional es un medio de prueba reconocido en el artículo 776, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en el reconocimiento que se hace de un hecho conocido susceptible de producir consecuencias jurídicas, que sólo surte efectos en lo que perjudica y no en lo que beneficia, y en el caso, el apoderado legal de la moral demandada no declaró nada que perjudicara a su representada, aunado a que el apoderado legal de la oferente de la prueba al formular



R: El que está por la Sinaloa, la junta.

11. ¿Que diga la razón de su dicho?

R: Porque se y me consta de los hechos.

Jueza. ¿Porque le consta?

R. Porque yo lo viví, yo le dí raite, ella me llamó.

Testimonial a la que se le niega valor probatorio, atendiendo a que el testimonio como medio de prueba reconocido por el artículo 776, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, es un instrumento indispensable para la reconstrucción de los hechos relevantes para el juicio y, por ello es una prueba. Para que el testimonio sea eficaz, debe tener por objeto hechos conocidos por el testigo en virtud de percepciones sensoriales, esto es, para que sirva de prueba del hecho que representa y no resulte ineficaz, es indispensable que ese objeto de la representación sea un hecho que tenga experiencia por haberlo percibido. Sólo así, el testimonio servirá de prueba histórica del hecho; y en el presente caso acontece que las respuestas dadas por la ateste, constituyen solo manifestaciones de hechos de oídas, es decir le fueron informadas, no las vivió, esto aún y cuando le hayan sido contadas por la propia actora, por lo que es evidente que no le constan, dado que no estuvo presente en el lugar y momento de los hechos.

Es aplicable el siguiente criterio jurisprudencial:

“TESTIGO DE OIDAS. *Por testigo de oídas debe entenderse a aquel que no conoce por sí mismo los hechos sobre los que depone, sino que es informado de ellos por una tercera persona, en cambio testigo presencial es aquel que declara respecto de hechos que percibió, habiendo sido su fuente de información directa y personal.”*(Semana Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo IV, octubre de 1996, Tesis Jurisprudencial VI.2o. J/69. pág. 478).

Derivado de la anterior determinación, es innecesario tomar en consideración las objeciones formuladas por el apoderado legal de la moral



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

demandada en la audiencia de juicio, respecto del testimonio de la testigo antes citada.

Documentales consistentes en Constancia de No conciliación de fecha diez de noviembre de dos mil veintidós; **Constancia** de semanas cotizadas, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, original de un certificado de incapacidad con número de serie ■■■■■■■■, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social a nombre de la actora; copia certificada de acta de nacimiento expedida por la Oficialía de Registro 002, de Cajeme, Sonora, respecto del niño ■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■; asimismo constancias de la Clave Única de Población (CURP) correspondiente a la actora y al niño de nombre ■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■; se les concede valor probatorio pleno, con fundamento en el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, al no haber sido objetadas, las cuáles serán valoradas en conjunto con el resto del material probatorio exhibido en juicio.

Presuncional en su triple aspecto lógico legal y humano e instrumental pública de actuaciones. En cumplimiento a la obligación legal de esta Autoridad laboral respecto de tomar en consideración las actuaciones que obran en el expediente que nos ocupa, de conformidad con el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, procede valorar la presuncional en sus aspectos ofrecidos, así como la instrumental de actuaciones en términos de los artículos del 830 al 836 en relación con el artículo 841 de la Ley Laboral mencionada, las que se tienen por desahogadas por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los artículos 776 (fracción VII), 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, adquiere valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente sentencia.

5.2. Pruebas aportadas por la parte demandada:



un día antes le había dicho que se tenía que presentar a trabajar porque se le habían acabado sus incapacidades y yo estaba en la pura entrada en el escritorio después de que entramos y ella fue cuando entró, entonces yo me encontraba en la oficina.

Jueza: ¿Me puede decir a qué oficina se refiere?

R= A dónde está el negocio, nosotros estamos por la ■■■■■■ ■■■■■■.

Jueza: ¿Están separados en cubículos u oficinas?

Esa parte no, la que sí está separada es la del ingeniero que es el dueño y la del gerente esas sí están separadas con puertas, son oficinas nada más gerentes y el dueño que son las que tienen puerta.

Jueza: ¿Entonces usted, dígame me imagino que es un área común?

R= Sí es, entramos bajamos como un desnivel que está el escritorio principal pasamos como un cuadrito así, que es para pasar a los otros escritorios los escritorios de atrás en donde estoy yo.

Jueza: ¿Qué tan retirada está usted en las oficinas del dueño y del gerente?

R= Estamos yo creo que, a dos metros, estoy yo, está una puerta y luego está la otra puerta, está muy muy cerquitas.

¿Que manifieste el domicilio exacto del lugar que menciona?

R= Estamos por la ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■ ■■ ■■ ■■■■■■
■■■■■■■■ ■■■■■■

¿Que diga el testigo qué fue lo que sucedió el día diecinueve de octubre del dos mil veintidós a las ocho de la mañana?

Se reformula

¿Que diga la testigo de que se percató el día diecinueve de octubre del dos mil veintidós a las ocho de la mañana?

R= Pues ese día llegué yo, por lo regular yo soy la que abro la oficina, entonces yo estaba cuando ■■■■■■■■ llegó y en eso llegó el ingeniero también y le dijo que no podía ocupar el escritorio en el que ella se sentaba, que se tenía que sentar en otro escritorio, porque por unos problemas que pasaron ahí, ella no podía ocupar ese escritorio, entonces, la pasó al otro escritorio y el ingeniero le empezó a hablar de los problemas, del problema y un faltante que había ahí, y ella le dijo que tenía que hacer una llamada a su abogado, ella habló por teléfono y le dijo que ella no tenía nada que hacer y se fue.

Jueza: ¿A quién se refiere cuando menciona al ingeniero?

R= Al gerente, al ingeniero ■■■■■■ ■■■■■■

Jueza: ¿En dónde estaba ubicado el escritorio que usualmente ocupaba ■■■■■■?

R= Es el de la pura entrada.

Jueza: ¿A cuál escritorio la cambio?



Yo soy la que me encargo de hacer proyectos, pero administrativo no. Yo en mi nómina estoy como administrativo, pero en sí lo que hago no es administrativo y Jennifer lo sabe que yo no hacía administrativo.

Testigo ■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■:

¿Que diga el testigo si conoce a ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ SA de CV?

R= Sí, sí lo conozco.

¿Que diga el testigo si conoce a ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■?

R=, si la conozco.

¿Que diga el testigo en qué lugar se encontraba el diecinueve de octubre de dos mil veintidós a las ocho de la mañana?

R=En ■■■■■■■■■■

Jueza: ¿Por qué conoce a la actora a ■■■■■■■■?

R= Porque somos ex compañeros de trabajos.

Jueza: ¿A qué horas estaba el día diecinueve de octubre del año dos mil veintidós en su lugar de trabajo?

R= Ese día yo me presenté a las ocho de la mañana a trabajar

¿Que diga el testigo que fue lo que sucedió el diecinueve de octubre del veintidós a las ocho de la mañana?

R= Ese día yo llegué a trabajar a las ocho de la mañana y pasé hacia adentro iba con destino al ingeniero que es el jefe directo mío para preguntarle sobre las labores del día, pero él estaba con ■■■■■■■■ discutiendo sobre lo del problema que se está manejando y ya me tuve que esperar ahí, esperando para que se desocupara.

Jueza: ¿En dónde estaba el ingeniero y la señora ■■■■■■■■?

R: Estaban ahí en la oficina de ■■■■■■■■■■ donde tienen las computadoras

Jueza: ¿Me puede explicar más o menos cómo es la oficina?

R= La oficina tiene cuatro o cinco escritorios donde se encuentra el escritorio del jefe, es la oficina y acá enfrente se divide en tres partes donde se encuentra una de mis compañeras y donde se encontraba Jennifer que es la que recibía la gente y aparte esta otra oficinita a un costado, pero esa oficina está deshabitada.

Jueza: ¿La oficina del ingeniero esta aparte?

R= Es en donde mismo sólo que las divide en paredes donde recibía ■■■■■■■■ a espaldas de él es donde estaba la de él.



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

Jueza: *¿Y en esa oficina, así como me lo cuenta en qué parte estaba ubicada?*

R= A un costado de dónde recibía ■■■■■■, a mano derecha entre por un lado donde hay una entrada de las bodegas que recibe a una por la entrada a una cocina, por ahí es donde ingresamos normalmente nosotros los trabajadores.

¿Que diga el testigo qué escuchó y miró además de lo que dijo anteriormente el día diecinueve de octubre del año veintidós?

R= Ese día cuando entré escuché que estaban discutiendo mi ex compañera con el ingeniero sobre un faltante de dinero, que es lo que se está manejando no fue mucho ya estaban ellos discutiendo cuando yo entré. entonces lo que alcancé a escuchar yo fue que mi ex compañera tomó un teléfono para pedirle que iba a hablar a un licenciado desconozco que haya hablado la verdad porque yo estaba retirado, después supongo que cuando colgó, ella le dijo al ingeniero que se iba a retirar que ella no necesitaba más estar ahí que se tenía que ir y fue cuando tomó sus cosas y se fue.

¿Que diga la testigo la razón de su dicho?

Jueza: *¿Porque sabe y le consta lo que está diciendo?*

Porque estaba presente, acababa de entrar sinceramente desconocía lo que estaba pasando no, yo solamente estaba entrando para recibir las instrucciones del día y era lo que estaba pasando.

En el contra interrogatorio a cargo del abogado de la parte actora

Tú trabajas en ■■■■■■■■■■, pero **¿Qué puesto tienes ahí?**

R= Soy operador de maquinaria pesada, sin embargo, no es solo lo que hacemos, hacemos todo lo que haya que hacer, pero lo que hago de operador de maquinaria pesada es cuando hay trabajos en proyectos le llamamos que es cuando tengo que trabajar en la máquina, ahorita no hay temporada de hecho en todo el año no ha habido y cuando estoy ahí tengo que estar disponible para lo que haya, llegan a trabajar ingenieros que están un poco de rango más arriba de mí, pero desde esa fecha todavía no entraba a trabajar uno entró a trabajar un muchacho después y cuando no llega yo tengo que cubrir ese puesto.

Testimoniales cuyo desahogo resulta contrario a los intereses de la moral demandada, ya que las declaraciones de los atestes en nada benefician a sus intereses, pues, no obstante que son coincidentes entre ellos, al relatar que la actora ■■■■■■■■ sostuvo una plática con el ingeniero (■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■), en la fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, en las oficinas de la moral demandada, aproximadamente a las ocho de la mañana; sin embargo, del examen integral de las declaraciones realizadas



por los testigos mencionados, es factible concluir que precisan con claridad que ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ no presentó renuncia voluntaria a su empleo, toda vez que la testigo de nombre ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, al preguntarle sobre los hechos del día diecinueve de octubre de dos mil veintidós, contestó lo siguiente:

¿Que diga la testigo de que se percató el día diecinueve de octubre del dos mil veintidós a las ocho de la mañana?

R= Pues ese día llegué yo, por lo regular yo soy la que abro la oficina, entonces yo estaba cuando ■■■■■■■■ llegó y en eso llegó el ingeniero también y le dijo que no podía ocupar el escritorio en el que ella se sentaba, que se tenía que sentar en otro escritorio, porque por unos problemas que pasaron ahí, ella no podía ocupar ese escritorio, entonces, la pasó al otro escritorio y el ingeniero le empezó a hablar de los problemas, del problema y un faltante que había ahí, y ella le dijo que tenía que hacer una llamada a su abogado, ella habló por teléfono y le dijo que ella no tenía nada que hacer y se fue.

Mientras que el diverso testigo de nombre ■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ declaró sobre los hechos del día diecinueve de octubre de dos mil veintidós, lo siguiente:

¿Que diga el testigo qué escuchó y miró además de lo que dijo anteriormente el día diecinueve de octubre del año veintidós?

R= Ese día cuando entré escuché que estaban discutiendo mi ex compañera con el ingeniero sobre un faltante de dinero, que es lo que se está manejando no fue mucho ya estaban ellos discutiendo cuando yo entré. entonces lo que alcancé a escuchar yo fue que mi ex compañera tomó un teléfono para pedirle que iba a hablar a un licenciado desconozco que haya hablado la verdad porque yo estaba retirado, después supongo que cuando colgó, ella le dijo al ingeniero que se iba a retirar que ella no necesitaba más estar ahí que se tenía que ir y fue cuando tomó sus cosas y se fue.

(Nota: Lo subrayado es propio de la Sentencia.)

Ante la determinación realizada, en el sentido de que el desahogo de la testimonial ofrecida por la demandada resulta contrario a sus intereses, se torna, en este momento, innecesario hacer pronunciamiento en sentido alguno respecto de las objeciones formuladas por el apoderado legal de la actora.



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

Confesional expresa o tácita. Prueba que se tuvo por desahogada por su propia y especial naturaleza de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Documental Privada consistente en Original del escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós. Se niega valor probatorio, en términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, derivado del medio de perfeccionamiento consistente en **ratificación de contenido y firma** ofrecido por la moral demandada, así como por el resultado de la prueba **Pericial en Caligráfica, Grafoscopia y Dactiloscopia** ofrecida por ambas partes en el presente juicio.

Medio de perfeccionamiento, consistente en Ratificación de contenido del referido escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós a cargo de ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■. Se niega Valor probatorio toda vez que la ratificante, al momento del desahogo del referido medio de perfeccionamiento, manifestó lo siguiente:

“1.- Que diga la ratificante sí reconoce como suyo el contenido de la documental consistente en renuncia voluntaria de fecha 19 de octubre del año 2022”: **No.**

Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Dactiloscópica, prueba que se otorga pleno valor probatorio, en términos de los artículos 841, 821, 825 y 815 de la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a la conclusión a la que arribó el experto de la materia en relación al escrito de renuncia voluntaria de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, en el desahogo de esta, en el sentido siguiente:

“ **UNICA.-** *Bajo la observación y Análisis apegado a la bibliografía de ciencia y documentoscopia, se concluye que lo que se aprecia en el documento base de la acción, particularmente que su contenido o llenado fue impreso después de la firma, es decir, cuando la tinta de la impresora está por debajo de la tinta del bolígrafo es por cruzamientos*



de tintas, en este caso de impresora y bolígrafo y efectivamente este documento fue firmado en blanco ya que hay otros elementos objetivos que permitan señalar que la firma se estampó antes del texto o contenido ya que existe cruce o entrecruce de textos (manuscrito, mecanografiado o impreso).”

Pruebas instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana. En cumplimiento a la obligación legal de esta Autoridad laboral respecto de tomar en consideración las actuaciones que obran en el expediente en que se actúa, de conformidad con el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a valorar la presuncional en sus aspectos ofrecidos y admitidos, así como la instrumental de actuaciones en términos de los artículos del 830 al 836 en relación con el artículo 841 de la Ley Laboral mencionada, las que se tienen por desahogadas por su propia y especial naturaleza, de conformidad con los artículos 776 (fracción VII), 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, por tanto, adquiere valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente sentencia.

5.3. Valoración conjunta de las pruebas.

Se analizan en su conjunto las pruebas aportadas y desahogadas, para determinar si fue cumplida la carga probatoria de la demandada para acreditar que la actora renunció en forma voluntaria y en su caso la inexistencia del despido por ausencia de discriminación.

Ahora bien, del estudio integral de las pruebas aportadas por la demandada y desahogadas en audiencia de juicio, tenemos que la moral demandada ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ **S.A. de C.V.**, no logra desvirtuar la carga procesal que le fue impuesta; dado que no logró acreditar que la trabajadora renunció en forma voluntaria a su trabajo con la empleadora demandada, como tampoco acredita la inexistencia del despido por ausencia de discriminación, toda vez que la prueba confesional no le causó beneficio en virtud de que, como se advierte del desahogo de la prueba, la actora en ningún momento aceptó haber presentado escrito de renuncia el día



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

diecinueve de octubre de dos mil veintidós; de ahí que no mereció valor probatorio, misma circunstancia acontece con la testimonial que ofreció; toda vez que, como ya se precisó anteriormente al valorar en lo individual dicha probanza, los testigos en su declaración no precisan con claridad las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ presentó voluntariamente su renuncia a su empleo con la moral demandada, por el contrario ambos atestes son coincidentes en declarar que después de una discusión y/o conversación con el ingeniero ■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■, quienes refirieron es el gerente de la fuente de trabajo, sobre un faltante de dinero, la actora manifestó que tenía que llamar a su abogado y que posteriormente manifestó que ella no tenía que estar ahí y se fue.

Lo que evidencia, que la trabajadora ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, no tuvo la intención de presentar renuncia a su trabajo, como lo afirma la demandada en su escrito de contestación hecho seis, en el sentido que “... que el día 19 de octubre de 2022, aproximadamente a las 8:00 horas se presentó ante el suscrito la actora ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, en las instalaciones de mi representada ■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■■■■■, S.A. de C.V. para hacerme entrega de un documento de renuncia voluntaria de fecha 19 de octubre de del año 2022, al mismo tiempo me comunica de manera verbal “vengo a renunciar a mi trabajo, porque no tengo quien me cuide a mi niño, voy a dedicar tiempo completo a mi pareja y a mi hijo recién nacido”, luego se retiró y no regresó a laborar los días posteriores”, así como tampoco que esta hubiere manifestado al gerente de la demandada “vengo a renunciar a mi trabajo, porque no tengo quien me cuide a mi niño, voy a dedicar tiempo completo a mi pareja y a mi hijo recién nacido”, por el contrario, se advierte que la accionante se presentó a trabajar a las ocho de la mañana del día siguiente de aquel en el que terminó su incapacidad por maternidad, encontrándose en el periodo de lactancia y que, como lo menciona la testigo ■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■, el ingeniero, ■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■, gerente del lugar, no permitió que la actora ocupara



el escritorio en el que ella se sentaba, diciéndole que se tenía que sentar en otro escritorio.

No pasa desapercibido la exhibición de un escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, firmado por la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, de cuyo contenido se desprende la manifestación de voluntad de la actora de dar por terminado el contrato individual de trabajo que tenía celebrado con la empresa demandada, exponiendo que su renuncia voluntaria al trabajo es por motivos personales como dedicarse a su pareja y a su hijo recién nacido, que realizó la demandada, a fin de acreditar su defensa, ofreciendo el medio de perfeccionamiento a cargo de la actora, consistente en ratificación de contenido.

Con dicha documental la demandada ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■, **S.A. de C.V.**, pretendió acreditar que la actora presentó su renuncia con efectos a partir del diecinueve de octubre de dos mil veintidós de forma libre y voluntaria.

Sin embargo, en el escrito de réplica la actora objetó dicho escrito de renuncia desconociendo el contenido, misma postura sostuvo en la audiencia de juicio celebrada el once de mayo de dos mil veintitrés, en la que al desahogarse el medio de perfeccionamiento de **Ratificación de Contenido** a su cargo, y cuestionarle lo siguiente:

“1.- Que diga la ratificante sí reconoce como suyo el contenido de la documental consistente en renuncia voluntaria de fecha 19 de octubre del año 2022”:

Manifestó expresamente y de manera categórica: **“No.”**

Cabe señalar que la actora objetó, en el escrito de réplica, el contenido del referido escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, bajo el argumento que nunca solicitó su renuncia, que se le obligó a firmar hojas en blanco, y para efecto de acreditarlo ofreció la prueba **pericial**



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

caligráfica, grafoscópico y dactiloscópica,

ante ello la demanda en su escrito de contra replica ofreció la misma prueba para el caso de que la actora negara como suya la firma; y no obstante que la actora en su escrito de réplica tácitamente reconoció como suya la firma del escrito de renuncia, la prueba pericial ofrecida por ambas partes se tuvo por admitida en la audiencia preliminar de fecha siete de marzo de dos mil veintitrés.

Por lo anterior, este Tribunal designó al Maestro ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ como perito oficial, adscrito a este Tribunal, quién aceptó y protestó el cargo en fecha veintiocho de marzo de dos mil veintitrés (*f. 217 del expediente físico*)PONER FOJAS, asimismo en ese acto exhibió la documentación que lo acredita como experto en la Materia para la que fue designado (caligráfica, grafoscópico y dactiloscópica) como lo es Cédula Profesional número ■■■■■■■■ expedida por la Secretaría de Educación, en su Departamento de Dirección general de Profesiones, que lo acredita en la Licenciatura en Criminología, asimismo el oficio número ■■■■ de fecha cinco de abril de dos mil dieciocho, suscrito por el Secretario General de Acuerdos, mediante el cual demuestra que en sesión del Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora, se aprobó su inscripción ante dicha secretaría para fungir como perito dictaminador (grafoscopía, dactiloscopía, criminalística, tránsito terrestre y criminología), en los órganos que integran el Poder Judicial del Estado, y diversa documentación que lo acredita como perito en diversas materias.

En audiencia de juicio celebrada el once de mayo de dos mil veintitrés, el perito designado procedió a rendir el dictamen pericial respectivo, en el que explicó el planteamiento, el método, la técnica, el procedimiento y el estudio del problema (escrito de renuncia) así como también dio respuesta al interrogatorio que le fue formulado por cada una de las partes, como consta en el registro de audio y video de la audiencia de juicio. Exponiendo lo siguiente:



“Estamos trabajando precisamente aquí en dictaminar un documento cuestionado para verificar los rasgos y la autenticidad del mismo documento empleando metodologías aplicadas a la ciencia metodologías que inducen a corroborar que el documento es fiable y coherente en su estructura en su morfología en sus generalidades y todo esto precisamente con un análisis que va meteorológicamente avanzando en cuestión de microscopia o utilización de microscopio para ratificar en los lineamentos para ratificar el formato para ratificar el tamaño y todo este tipo de situaciones que den elementos bases científicamente hablando de autenticidad del mismo documento, se utilizó a nivel microscópico, en donde nos dimos cuenta que en el documento que quien los ocupa una escritura normal que proviene de una impresora donde los dramas son espacios congruentes está diseñado la escritura de la impresión muy bien repartida en el espacio tiene una justificación hacia centro, también en la parte baja del documento viene la firma de la persona que una de sus letras precisamente la letra J del nombre viene tocando la línea base escritural del documento y es precisamente esa línea base escritural del documento que se analizó a nivel microscópico para verificar precisamente si es puesta antes o después del contenido y la conclusión me arroja después de la observación y el análisis crítico que se hizo que primero se puso la firma y después el contenido y esa conclusión se llegó en cuanto a la observación del documento.”

Para posteriormente emitir su **CONCLUSIÓN**:

*“ **UNICA.**- Bajo la observación y Análisis apegado a la bibliografía de ciencia y documentoscopia, se concluye que lo que se aprecia en el documento base de la acción, particularmente que su contenido o llenado fue impreso después de la firma, es decir, cuando la tinta de la impresora está por debajo de la tinta del bolígrafo es por cruzamientos de tintas, en este caso de impresora y bolígrafo y efectivamente este documento fue firmado en blanco ya que hay otros elementos objetivos que permitan señalar que la firma se estampó antes del texto o contenido ya que existe cruce o entrecruce de textos (manuscrito, mecanografiado o impreso).”*

Cabe precisar que la parte actora formuló al perito la siguiente pregunta.

1. Nomás para acreditar si fue impresa después?

R: Primero se estampo la firma y después el contenido.

Asimismo, el apoderado legal de la moral demandada realizó preguntas al perito:



1. Que diga el perito si las materias caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica estudian la firma y la huella dentro de un documento?

R: Si bien es cierto la prueba caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica, no se utilizaron aquí, lo que yo utilice fueron conocimientos de documentoscopia y lo hago saber aquí también, los cuestionamientos que se hacen son para distinguir la autenticidad del documento.

2. ¿Mencione porque se metió con documentoscopia si es caligrafía y grafoscopia?

R: Precisamente, no hay elementos funcionales prácticos que me indiquen a mí que tengo que comparar una firma con otra para saber si la firma es auténtica o falsa, lo que si hay es un documento que esta alterado y precisamente bajo la perspectiva de las preguntas o del interrogatorio que están haciendo las partes desplegué mi conocimiento y expuse mis conclusiones bajo ese tenor, tenor de los cuestionamientos.

3. ¿Porque usó el microscopio cuando no es congruente con la prueba materia del desahogo?

R: Microscópicamente se puede usar esta herramienta para ver si una línea esta sobre otra o un trazo esta sobre otro trazo, el uso del microscopio no es uso exclusivo de la profesión del químico, el uso del microscopio se puede utilizar también como herramienta para detectar alteraciones gramaticales, alteraciones en las letras, en gestos gráficos precisamente y lo más contundente del apoyo de la herramienta del microscopio, es precisamente para detectar cuales tintas se ofrecen arriba de las otras o si hay entrecruzamiento de tintas, muchas veces para determinar la autenticidad de las tintas o el envejecimiento de las tintas se podrá utilizar un tratado químico o un producto químico que alteraría la tinta, pero yo no use ningún tratado químico, para hacer un diagnóstico del envejecimiento de las tintas se tendrá que llevar a cabo un proceso químico y yo no lleve a cabo un proceso químico, utilice la herramienta del microscopio para saber que tinta esta sobre la otra o que cruzamientos existe entre estos, y ahí lo dice también entre trazo de un polígrafo tinta y de impresora de computadora también se pueden distinguir esos entrecruzamientos.

4. ¿Estas imágenes desde el ofrecimiento de pruebas el abogado de la actora ya las traía, usted se las proporciono?

R: Yo no proporcione mis imágenes, yo vine aquí, hice uso de la parte de aquí que aquí firme, y a nadie le eh pasado fotografías yo.



En esta tesitura, de conformidad con los artículos 796, 797, 802, 821, 823, 825 y 841 de la Ley federal del Trabajo, se determina que la prueba pericial resulta útil y pertinente, por haber sido emitida por un perito imparcial, ajeno a las partes, con una amplia trayectoria y experiencia en la materia en la que, emite su dictamen, para determinar que el documento analizado (*escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, que exhibió y ofreció el demandado*), “...que **su contenido o llenado fue impreso después de la firma**, es decir, cuando la tinta de la impresora está por debajo de la tinta del bolígrafo es por cruzamientos de tintas, en este caso de impresora y bolígrafo **y efectivamente este documento fue firmado en blanco ya que hay otros elementos objetivos que permitan señalar que la firma se estampó antes del texto o contenido ya que existe cruce o entrecruce de textos (manuscrito, mecanografiado o impreso)**.”

(Nota: Lo subrayado es propio de la sentencia.)

De ahí que dicha documental en nada beneficie a los intereses de la parte demandada.

Es aplicable a lo decidido el siguiente criterio jurisprudencial:

“RENUNCIA POR ESCRITO. REGLAS PARA SU VALORACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 802, 811 Y 880, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). El escrito de renuncia es el documento privado suscrito por el trabajador mediante el cual expresa al patrón su voluntad unilateral de extinguir la relación laboral. Por ello, cuando en un juicio el tema se centra en determinar si el patrón despidió al obrero o si éste renunció por escrito a su empleo, como tal manifestación se expresa en un documento privado que se atribuye a una de las partes, de la interpretación de los artículos 802, 811 y 880, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, deriva que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas pueden presentarse dos supuestos que inciden en su valoración, según sea el caso: 1. Cuando el documento privado en el que se manifiesta la renuncia no es objetado por la parte en contra de la que se presenta (trabajador), entonces opera el reconocimiento tácito como medio de perfeccionamiento, cuya consecuencia es tener por admitido el



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

documento en el que consta la renuncia, como si hubiera sido reconocido expresamente y, por tanto, adquiere plena validez como prueba del acto que en él se hizo constar (renuncia). 2. Cuando el documento se objeta por la parte en contra de la que se presenta (trabajador), en cuyo supuesto también la renuncia por escrito es susceptible de adquirir pleno valor probatorio en los siguientes casos: a) si el trabajador desconoció tanto el contenido como la firma o huella plasmadas en el documento exhibido por el patrón, entonces tiene la carga probatoria de acreditar el hecho en el que se sustenta su impugnación de falsedad, ya que de no hacerlo, la renuncia por escrito adquiere plena validez y, b) si el trabajador desconoció el contenido, pero reconoció expresa o tácitamente la firma o la huella, entonces se le reputa autor del documento, por lo que también le corresponde demostrar sus objeciones mediante prueba idónea, pues de no hacerlo, la renuncia adquirirá valor probatorio.” (Tesis:

XXVII.1o.(VIII Región) J/6 (10a.) Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XX, Mayo de 2013, Tomo 2, página 1459 Tipo: Jurisprudencia)

No se soslayan las observaciones e impugnaciones que realiza el apoderado legal de la parte demandada al dictamen pericial que nos ocupa, las cuales hace consistir en los argumentos:

“En este acto se objeta el dictamen pericial a cargo del perito ■■■■■■■■ ■■■■■ ■■■■■ ■■■■■, en virtud de que no es congruente con la materia de la prueba que se ofreció y admitió en autos, que es la pericial caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica, en su dictamen se observa que, utilizo la materia de documentoscopia, asimismo, se enfatiza que la parte actora previamente reconoció expresa y tácitamente la firma del documento de renuncia de fecha diecinueve de octubre del año dos mil veintidós, lo que existe un perfeccionamiento de dicha documental y se reputa autora de dicha documental, en ese caso la prueba que nos ocupa pericial caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica no cuenta ni tiene materia de análisis o estudio, toda vez que estrictamente se encarga del examen de la firma y la huella dactilar nunca fue impugnada dicha documental en ese sentido pues el análisis se debe el contenido tal como fue objetada por la contraparte al señalar que desconocía el contenido de la documental de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, sin embargo no ofrece prueba idónea alguna para acreditar dicha objeción y la pericial que las ocupa no es la idónea para analizar, estudiar o determinar la veracidad del contenido y su llenado en un documento, menos en el caso concreto, en virtud de que para ello existe la prueba pericial en documentoscopia la que se encarga de estudiar íntegramente el documento en cuanto autenticidad o alteración, es decir, a la documentoscopia le interesa el documento en su materialidad, por tal motivo se objeta al perito en turno en virtud de que viene exhibiendo estudios y análisis en materia caligrafía, grafoscopia y dactiloscopia estrictamente



basándose en la prueba de la misma materia que fue ofrecida y admitida en el presente juicio de que un estudio es diferente a esa materia debe ser desestimado por no formar parte de la Litis del presente juicio, y no circunscribirse a determinar su dictamen respecto a la prueba que se admite en el presente juicio, reitero, la materia de dicha prueba es la firma y la huella y no forma parte de la Litis, en virtud de que reconoció la firma del documento por la trabajadora y objeta solo el contenido del mismo y no existe prueba idónea alguna para acreditar su objeción, de lo que es esta prueba que nos ocupa se debió de haber desechado de plano, es por ello que resulta inútil el dictamen que viene presentando el perito en trato, se señala que la prueba idónea para el caso que se le viene lleva apreciando como grafoscopia misma que el presente perito no cuenta con la materia para hacer un análisis en virtud señalado para ello, además que carece de licencia y profesión en materia de documentoscopia como lo señala el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo.

Objeciones que son **improcedentes por infundadas**, y por ende, insuficientes para restar eficacia demostrativa al dictamen pericial, en razón de que las mismas van encaminadas a cuestionar la rama de la ciencia bajo la cual se realizó el dictamen, pues sostiene que el mismo no es congruente con la materia de la prueba que se ofreció y admitió en autos, que es la pericial caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica, dado que el perito en su dictamen utilizó la materia de documentoscopia; sin embargo, no se debe pasar por alto que la prueba pericial consiste en la emisión de un dictamen en el que su estudio debe circunscribirse exclusivamente a lo requerido en los cuestionarios presentados por las partes; en consecuencia, resulta irrelevante para determinar el valor convictivo de la misma la denominación que las partes le hayan otorgado a la pericial ofrecida, esto es, como prueba caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica, ya que lo que realmente interesa es el contenido de ésta, es decir que se haya desahogado conforme al cuestionario formulado por las partes oferentes, debiendo tomarse en consideración que en el presente caso, ambas partes ofrecieron la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y dactiloscópica, y exhibieron un cuestionario distinto cada uno, cuyas preguntas originaron que el perito emitiera su dictamen en los términos en los que lo hizo, por tanto, independientemente de la denominación que las partes le dieron al momento de su ofrecimiento,



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

si en el desahogo de la misma se atendieron los planteamientos efectuados, tanto por la parte actora como por la demandada, atendiendo una diversa materia ningún perjuicio causan a las partes, si, como se ha dicho, de los cuestionamientos formulados por las partes, ello era necesario.

Resultan aplicables al caso las siguientes Tesis Jurisprudenciales de la Justicia Federal:

“PRUEBA PERICIAL. SU VALOR PROBATORIO NO LO DETERMINA LA DENOMINACIÓN QUE LE DÉ EL JUZGADOR, SINO SU PROPIO CONTENIDO. *La prueba pericial, por ser técnica y científica, consiste en la emisión de un dictamen con soporte en el estudio efectuado por el perito, quien debe circunscribirse exclusivamente a lo requerido en los cuestionarios presentados por las partes; en consecuencia, resulta irrelevante para determinar el valor convictivo de la misma el que al ofrecerse se le haya denominado "pericial en las materias de caligrafía, grafoscopia y grafometría", así como que el Juez de primer grado al admitirla aludiera a ella únicamente como "pericial en materia de caligrafía", ya que lo que realmente interesa es el contenido de ésta, es decir, que se haya desahogado conforme al cuestionario formulado por la parte oferente y adicionado por su contraria; de tal suerte que si de autos se obtiene que los dictámenes se sujetaron a tales cuestionamientos y las conclusiones aportadas por los expertos nombrados en rebeldía del actor y el del demandado le produjeron convicción al Juez de primer grado, así como a la Sala responsable, atento el análisis efectuado por aquéllos, tales decisiones ningún perjuicio o menoscabo irrogan al quejoso en sus garantías individuales.”* (Tesis: II.2o.C.302 C

Fuente:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, Diciembre de 2001, página 1785)

“PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ANTE SU INCORRECTA DENOMINACIÓN LA JUNTA, SUPLIENDO EL ERROR POR MEDIO DE LA INTERPRETACIÓN Y ATENDIENDO A LOS ELEMENTOS ESENCIALES DE LA CAUSA DE PEDIR, DEBE ADMITIRLA. *Cuando la intención de una de las partes al ofrecer la prueba pericial a que se refiere el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, es demostrar la falsedad de una firma, la incorrecta denominación de la prueba (como pericial en documentoscopia, en lugar de grafoscópica), no puede estimarse como un incumplimiento de*



los requisitos que para su ofrecimiento señala el numeral 823 de la ley citada, es decir, en cuanto a la materia sobre la que debe versar, al tratarse de una cuestión formal que no altera la sustancia del ofrecimiento; consecuentemente, ante tal circunstancia la Junta, supliendo el error por medio de la interpretación y atendiendo a los elementos esenciales de la causa de pedir, esto es, a los argumentos expresados al ofrecerse la prueba, incluyendo las preguntas que conforman el cuestionario al tenor del cual debe responder el perito, debe admitirla.” (Tesis: VIII.3o.29 L Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Marzo de 2007, página 1749).

Con base en lo expuesto, resulta evidente que, dado el resultado del dictamen de la prueba pericial, el escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, fue suscrito en blanco pues con posterioridad a la firma se asentó su contenido, y, por ende éste al no haber sido reconocido por la parte actora no puede tener el alcance pretendido por la demandada, es decir, de tener por acreditado que la actora renunció voluntariamente a su empleo; de ahí que carezca de toda eficacia demostrativa.

En consecuencia del análisis realizado, atendiendo al principio de realidad, a verdad sabida y buena fe guardada, utilizando la herramienta de perspectiva de género, y apreciando los hechos en conciencia, se arriba a la convicción que dicho documento fue adicionado y alterado con posterioridad a la firma, haciendo por tanto la demandada uso de una hoja firmada en blanco por la actora, por lo que este documento de renuncia no acredita que la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, haya renunciado de manera voluntaria en fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós; pues al determinar el perito que dicho documento “*fue impreso después de la firma, y efectivamente este documento fue firmado en blanco ya que hay otros elementos objetivos que permitan señalar que la firma se estampó antes del texto o contenido....*”, éste carece de elementos de certeza de que sea idóneo para reflejar convincente y congruentemente la voluntad, autonomía y espontaneidad de la actora para renunciar a su trabajo.



**Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■**

Circunstancia por la que, la parte demanda no acredita la inexistencia del despido, mucho menos que dicho despido no se haya dado por discriminación, máxime cuando, como ya se dijo, es inverosímil que una mujer en periodo de post-parto, específicamente en “lactancia”, renuncie a su empleo, siendo que es cuando más necesita de los beneficios que le otorga el mismo, como son la seguridad social para ella y para su hijo, los derechos de guardería y tener la estabilidad económica de un salario para cubrir las necesidades propias de manutención de ella y su recién nacido o para el resto de la familia; aunado además, a que dadas las condiciones físicas de su estado postnatal y sus necesidades económicas, sociales, familiares y de salud, a la accionante le asistía una tutela especial y reforzada con el objeto de prevenir y evitar cualquier acto de discriminación que impidiera el acceso, respeto y goce de sus derechos humanos.

Consecuentemente, se puede afirmar que cuando hablamos de “estado de lactancia materna y su ejercicio”, estamos ante un derecho reconocido en la Ley Laboral, lo que, además, se encuentra relacionado con la prerrogativa a la dignidad humana y a la salud del binomio madre-hijo tutelados en los artículos 1° y 4° Constitucionales, insistiendo, que incumbe no solo a la madre trabajadora sino también al recién nacido. Ese derecho fundamental del goce del estado lactancia, como ya se dijo, es derivado del derecho humano a la maternidad de las trabajadoras, el cual es motivo de protección en el ámbito de normativas internacionales de las que México es parte como la declaración universal de derechos humanos, en su artículo 25, punto número 2, señala: *“La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”* La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establece: - “En el artículo 4, apartado 2 que la adopción por los “Estados Parte” de medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria. - En el artículo 12. 2, prevé que debe garantizarse a las



mujeres servicios apropiados relacionados con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y que aseguren una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.”

Apoya lo anterior la siguiente tesis de la Justicia Federal:

“TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. *Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales*



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras.” (Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, página 2271).

Razón por la cual, se insiste, no resulta creíble que, la actora encontrándose en un particular estado de vulnerabilidad por terminar su periodo de incapacidad por maternidad, al estar en periodo de lactancia y en evidente necesidad económica de conservar su fuente de ingresos, así como los beneficios de seguridad social, la misma hubiera tomado la decisión unilateral de abandonar su empleo en el momento en que mayor protección necesitaba tanto para ella como para su menor hijo,



Lo anterior es así, pues, en la máxima de la experiencia y principio de realidad, en muchas ocasiones el despido se encubre bajo situaciones inciertas o artificiosas, como la firma de documentos en blanco como condición para ingresar a trabajar, o como en este caso concreto, que se aprovechan de un documento firmado por la actora en blanco para fabricar la renuncia.

En consecuencia, de conformidad con los artículos 776, 796, 821, 830 y 835 de la Ley Federal del Trabajo, valorando las pruebas documentales, pericial, la presuncional legal e instrumental de actuaciones, a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, con herramienta de perspectiva de género y principio de realidad, por los motivos antes expuestos, **se acredita la existencia del despido injustificado por discriminación de género, en fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, cometido en contra de la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■, por la patronal ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■, S.A. de C.V.**, siendo éste el primer día en el que se reincorpora a trabajar la actora después de que el día anterior finalizara su incapacidad por maternidad, encontrándose en periodo de lactancia.

Lo que queda demostrado con las diversas documentales consistentes en original de un certificado de incapacidad con número de serie ■■■■■■■■, expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social a nombre de la actora; copia certificada de acta de nacimiento expedida por la Oficialía de Registro 002, de Cajeme, Sonora, respecto del menor ■■■■■■■■.; asimismo constancias de la Clave Única de Población (CURP) correspondiente a la actora y a su menor hijo ■■■■■■■■ a las mismas se les otorga valor probatorio pleno de conformidad con los artículos 795, 796, 797, de la Ley Federal del Trabajo, de las que se desprende que la actora disfrutó de un periodo de incapacidad por maternidad del día veintiséis de julio de dos mil veintidós y culminó el dieciocho de octubre del mismo año, asimismo con el



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

certificado de nacimiento y constancias de Clave Única de Población (CURP), acredita que, su hijo ■■■■■■■■., nació el ■■■■■■ ■■ ■■■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■ ■■■■ ■■■■■■■■■■.

Lo anterior, atendiendo que el despido de una trabajadora embarazada o en post parto (Lactancia), es un acto discriminatorio por razón de género, en términos del artículo 1° Constitucional y 11, numeral 2, inciso a) de la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En ese orden de ideas, de las pruebas aportadas por el actor, debidamente concatenadas y administradas entre sí, y con la prueba pericial ofrecida por ambas partes desahogada en autos, queda cabal y plenamente acreditada la procedencia de la acción principal reclamada por la actora, consistente en la indemnización por despido injustificado, el cual se acreditó se dio por discriminación de género, con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, es de tomar en consideración que, con la diversa documental exhibida por la actora relativa a la constancia de semanas cotizadas, expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, queda plenamente demostrado que, efectivamente, en fecha once de febrero de dos mil veintiuno, fue dada de alta ante la Seguridad Social por el patrón ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■, S.A. de C.V., lo que evidencia igualmente su conducta discriminatoria.

6. Estudio de las excepciones

Derivado de lo anterior es de determinar que las excepciones perentorias opuestas por la demandada **son infundadas**. Se explica:



El demandado opone la **Excepción ACCIONE AGIS O CARENANCIA ABSOLUTA DE ACCIÓN Y DE DERECHO EN EL ACTOR** para reclamar el pago de las prestaciones, consistentes en noventa días por concepto de indemnización Constitucional, prima de antigüedad, salarios caídos y demás, bajo el argumento que para la procedencia de las mismas se requiere que exista un despido injustificado, y que en la especie en ningún momento se le despidió de ninguna forma justificada e injustificada por la persona que refiere ni por ninguna otra, ni en la fecha que refiere ni en ninguna otra, ni en el lugar que afirma ni en ningún otro, que la realidad de los hechos es que la demandante el día diecinueve de octubre de dos mil veintidós, aproximadamente a los ocho horas, se presentó en las instalaciones de la demandada e hizo entrega de un documento de renuncia voluntaria de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós.

También la excepción **“FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA EN LA DEMANDANTE”** para ejercitar la acción de indemnización por despido injustificado, toda vez que para encontrarse legitimada activamente para reclamar las prestaciones se requiere que hubiese existido un despido de su trabajo justifica o injustificadamente, y que ello nunca ha acontecido.

De igual manera, la excepción de **“FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA EN SU REPRESENTADA”** para ser demandada, ya que pasivamente se legitima para ser demandado cuando despide injustificadamente a alguno de sus trabajadores, y que en el caso nunca ha despedido ni justificada ni injustificadamente a la hoy demandante.

Así como la excepción de **“NEGATIVA DEL DESPIDO”**, en la que sostiene que en ningún momento despidió a la actora, ya que de manera voluntaria renunció a su trabajo y dejó de presentarse a trabajar tras haber notificado por escrito y manifestado verbalmente su renuncia voluntaria el diecinueve de octubre de dos mil veintidós.



Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■

Excepciones que por cuestión de economía procesal se analizan en

forma conjunta al advertir que tiene como argumento toral que en ningún momento se le despidió a la actora de ninguna forma justificada e injustificada, que de manera voluntaria renunció a su trabajo y dejó de presentarse a trabajar tras haber notificado por escrito y manifestado verbalmente su renuncia voluntaria el diecinueve de octubre de dos mil veintidós.

Argumentos que son **infundados**, dado que, como ya quedó acreditado en autos y utilizando la herramienta de perspectiva de género, el demandado no acreditó que la actora hubiese renunciado en forma voluntaria, toda vez que de acuerdo con el dictamen pericial, el escrito de renuncia de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, fue adicionado y alterado haciendo uso de una hoja firmada en blanco, por lo que este documento no acredita que la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, haya renunciado de manera voluntaria en fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós; pues al determinar el perito que dicho documento de renuncia exhibido por la demandada, “fue impreso después de la firma, y efectivamente este documento fue firmado en blanco ya que hay otros elementos objetivos que permitan señalar que la firma se estampó antes del texto o contenido...” carece de elementos de certeza de que sea idóneo para reflejar convincente y congruentemente la voluntad, autonomía y espontaneidad de la actora para renunciar a su trabajo, con motivo de ello, el demandado no acreditó la inexistencia del despido, mucho menos que este fuera por causas ajenas a discriminación de género.

Por lo que al quedar acreditado la existencia del despido injustificado por discriminación de género, en fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós, cometido en contra de la actora ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■ ■■■■■■■■, por la patronal ■■■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■■■, **S.A. de C.V.**, toda vez que la trabajadora se encontraba en periodo de post parto, en específico “lactancia” que establece el artículo 170, fracción IV, de la Ley Federal del



Trabajo; queda fehacientemente evidenciado que la actora tiene plena legitimación para demandar a la patronal, como al efecto aconteció, y, por ende, la patronal, tiene legitimación pasiva para ser demandada. De ahí que se reitere lo **infundado** de las excepciones que nos ocupa.

En cuanto a la excepción de **“FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO”** respecto de las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; deviene igualmente **infundada**, toda vez que si bien es cierto, el demandado al hacer valer la excepción que nos ocupa, manifestó que las prestaciones de conceptos ya precisados le habían sido cubiertos con oportunidad; lo cierto es que de las constancias Instrumentales que obran en autos las cuales son valoradas en términos de los artículos 835, 836 y 841, de la Ley Federal del Trabajo, no se desprende elemento probatorio alguno que demuestre de manera fehaciente y legal que la patronal demandada haya cubierto a la actora las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, carga probatoria que corría a su cargo en términos del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que se reitere lo **infundada** de la excepción que se analiza.

Cabe precisar que, del análisis del escrito de contestación de demanda, no se desprende alguna otra excepción perentoria que analizar.

SANCION CON PERSPECTIVA DE GENERO EN MATERIA LABORAL.

Con fundamento en lo establecido en los artículos 1, 2 y 994 (fracción VI) de la Ley Federal del Trabajo, se impone a la demandada empleadora, una multa equivalente a 250 Unidades de Medida y Actualización, con motivo del acto de discriminación cometido en contra de ■■■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■ ■■■■■■, en el centro de trabajo, al quedar acreditada **la existencia del despido injustificado por discriminación de género, en fecha diecinueve**



Indemnización

La parte actora en su escrito inicial de demanda; reclamo el pago de indemnización constitucional; y al haberse acreditado el despido injustificado; con fundamento en lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; se condena a la demanda el pago de tres meses de salario integrado.

días	Salario diario	Monto
90 días	■■■■■■	■■■■■■■■■■

Prima de antigüedad

Pago de la Prima de antigüedad, en términos del artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que esta prestación se pagará, entre otros, a quien sea separado de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido, como en este caso concreto, ya que se acreditó que la actora fue despedida de manera injustificada, se condena a la fuente empleadora a pagar esta prestación a la promovente, en razón de que es procedente.

Ahora bien, para determinar la prima de antigüedad; en términos del citado precepto legal, el cual refiere que, por cada año de trabajo se le otorgara doce días de salario, y tomando en consideración que su fecha de ingreso a laborar fue el catorce de diciembre del dos mil veinte, y la fecha del despido injustificado fue el día diecinueve de octubre del dos mil veintidós, al cuantificar el tiempo resulta un total de 674 días de tiempo laborado.

Por tanto, de los 674 días, que duro la relación de trabajo, le corresponden 22.158 días. Lo cual resulta al multiplicar los días laborados 674 por 12 días por año, divididos entre 365, corresponde:

operación	Días de antigüedad que corresponden	Monto total de prima de antigüedad
674 días x 12/365=	22.158 días x ■■■■■	\$■■■■■■■■

Monto que resulta de multiplicar los días que corresponden de antigüedad, por el diario que percibía la actora al momento de ser despedida, en términos de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

22.158 días laborados x ■■■■■ sueldo diario base =
--



■■■■■■■■

Vacaciones

Respecto del pago de vacaciones, como ya se infirió el tiempo laborado fue del catorce de diciembre del dos mil veinte al diecinueve de octubre del dos mil veintidós; ahora bien, el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, establece que, “*el trabajador tendrá derecho a seis días de vacaciones por el primer año laborado, aumentará dos días laborables hasta llegar a doce; después del cuarto año del periodo se aumentará dos días, por cada cinco de servicios.*” Por tal motivo, de acuerdo con la duración de la relación de trabajo y el salario diario que percibían, y toda vez que la demandada no acreditó haber cubierto a la actora dicha prestación, le corresponde:

Primer año 14 diciembre 2020 al 14 diciembre 2021	Segundo periodo 14 diciembre 2021 al 19 octubre 2022
6 días x salario diario base 6 x ■■■■■ = \$■■■■■ Total= \$■■■■■	6.772 días x salario diario base 6.772 x ■■■■■ = ■■■■■ Total= \$ ■■■■■

Prima Vacacional

De acuerdo a lo establecido en el numeral 80 de la Ley Federal del Trabajo y lo solicitado también en el escrito inicial de demanda, los trabajadores tienen derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que corresponden durante el periodo vacacional, y toda vez que la demandada no acreditó haber cubierto a la actora dicha prestación, tomando en cuenta, que al monto de vacaciones le corresponde el 25% sobre dicho monto, que corresponde a la prima vacacional, tenemos lo siguiente:.

Total de vacaciones del primer periodo \$1,545.6 x la prima vacacional del 25 %	
■■■■■ x .25 = \$ ■■■■	Prima vacacional \$■■■■■
Total de vacaciones segundo periodo \$1,744.46 x la prima vacacional del 25%	
\$■■■■■ x .25= \$ ■■■■	Prima vacacional \$ ■■■■■

Aguinaldo.

Conforme al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán



**Primer Tribunal Laboral del Distrito Judicial
2, con sede en Ciudad Obregón, Sonora
Juicio Ordinario Laboral ■■■■■■■■**

En términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se condena al demandado al pago de salarios caídos desde la fecha del despido injustificado (*diecinueve de octubre del dos mil veintidós*) a la fecha de la sentencia dieciocho de mayo del presente año, por lo cual, a la fecha han transcurrido 211 días más los que se sigan generando hasta la fecha en que se dé cumplimiento a la presente sentencia, con el tope de doce meses y, en su caso los intereses legales a razón del dos por ciento mensual capitalizable.

Meses transcurridos	Días	Salarios caídos o vencidos
19 octubre al 31 de octubre 2022	12 días	■■■■■■■■
01 noviembre al 30 noviembre 2022	30 días	■■■■■■■■
01 diciembre al 31 diciembre 2022	31 días	■■■■■■■■
01 de enero al 31 de enero de 2023	31 días	■■■■■■■■
01 de febrero al 28 de febrero de 2023	28 días	■■■■■■■■
01 de marzo al 31 de marzo de 2023	31 días	■■■■■■■■
01 de abril al 30 de abril de 2023	30 días	■■■■■■■■
01 de mayo al 18 de mayo de 2023	18 días	■■■■■■■■
TOTAL	211	■■■■■■■■■■

Se condena al pago de los salarios caídos que se sigan generando hasta que se dé cumplimiento a la sentencia, hasta por un periodo máximo de doce meses, incluyendo los ya transcurridos -cinco (5) meses y veinte (20) días-, y, si transcurrido dicho plazo no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se condena a la demandada a pagar también a la trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% (*dos por ciento*) mensual capitalizable al momento del pago, en términos de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.



En resumen, se condena a la demandada ■■■■■■■■

■■■■■■■ S.A. de C.V. al pago de las cantidades antes descritas, que se contienen en la siguiente tabla:

CONDENAS	CANTIDAD
Indemnización Constitucional	■■■■■■■■■
Prima de antigüedad	■■■■■■■■■
Vacaciones	■■■■■■■■■
Prima vacacional	■■■■■■■■■
Aguinaldo	■■■■■■■■■
Salarios caídos o vencidos	■■■■ ■■■■■■
TOTAL:	■■■■■■■■■

Por los razonamientos anteriormente descritos, el total de las prestaciones asciende a la cantidad ■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■ ■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■ ■■ ■■■■■ ■■■■■■

■■■■■, cuantificaciones que se realizaron salvo error u omisión de carácter aritmético.

INSCRIPCIÓN RETROACTIVA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La parte actora en el escrito de desahogo de prevenciones, de fecha nueve de diciembre de dos mil veintidós, manifestó en el apartado IV que en relación al inciso E), del capítulo de prestaciones de la demanda, reclama la inscripción de manera retroactiva al Instituto Mexicano del Seguro Social, pues sostiene que en el contrato de trabajo de fecha catorce de diciembre de dos mil veinte, se estipuló que la patronal le daría seguridad social ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en un máximo de tres días después de la firma del contrato, señalando en el hecho 2 de la demanda que fue hasta el once de febrero de dos mil veintiuno que la dieron de alta ante dicha institución.

En relación a este reclamo, la parte patronal fue omisa en hacer

