

# Informe de Investigación: Caso Laboral Transportes Narcea / Correcaminos Tucán

## Informe de Investigación Forense Laboral y Multiesfera

### Caso “Transportes Narcea / Correcaminos Tucán”

---

#### Introducción

El presente informe sintetiza y analiza de manera exhaustiva los hallazgos del expediente forense laboral y multiesfera titulado “Transportes Narcea / Correcaminos Tucán”. El análisis se fundamenta en la revisión integral del expediente, la normativa aplicable y la evidencia digital recabada, abordando las infracciones laborales, fiscales, de seguridad social y familiares detectadas, así como los patrones de hostigamiento y simulación identificados. Se incluye un modelo financiero de daños y perjuicios, el desglose estimado de daños, la identificación de las instituciones involucradas y sus competencias, las solicitudes formales por autoridad y una revisión de la cadena de custodia de las pruebas clave. El informe se estructura en secciones: Introducción, Hallazgos, Análisis, Conclusiones y Recomendaciones, e incorpora tablas para facilitar la comprensión de los aspectos más relevantes.

La investigación se apoya en fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativas, así como en la evidencia digital y documental contenida en el expediente, garantizando un enfoque multidisciplinario y actualizado. Se busca proporcionar un marco de referencia sólido para la toma de decisiones estratégicas y legales por parte de las partes interesadas, así como para la actuación de las autoridades competentes.

---

#### Hallazgos

##### 1. Identificación de las partes y actores involucrados

El caso involucra principalmente a dos empresas del sector autotransporte de carga:

**Transportes Narcea, S.A. de C.V.** y **Correcaminos Tucán, S.A. de C.V.**. Transportes Narcea, con sede en Amatlán de los Reyes, Veracruz, es una empresa con más de 30 años de experiencia en el transporte de mercancías a nivel nacional, reconocida por su infraestructura, flota moderna y cumplimiento normativo en materia de condiciones físico-mecánicas<sup>[2]</sup>. Correcaminos Tucán, por su parte, figura como actor en procedimientos administrativos ante la Dirección General de Autotransporte Federal de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, habiendo promovido el expediente 1780/21-13-01-3<sup>[3]</sup>.

Entre los actores clave se encuentran los socios y administradores de Transportes Narcea, destacando el caso penal por administración fraudulenta imputado a Manuel N., copropietario,

y la denuncia presentada por su socio y familiar Rodolfo Gerardo P.S. por un presunto fraude multimillonario. También se identifican como actores relevantes las hijas de Manuel N., Celia R. e Isabel R., sujetas a órdenes de aprehensión y búsqueda internacional.

Las autoridades involucradas comprenden la Fiscalía General del Estado de Veracruz, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SAT), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Tribunal Federal de Justicia Administrativa y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, entre otras<sup>[4]</sup>.

## 2. Infracciones laborales detectadas

El expediente revela múltiples infracciones a la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, entre las que destacan:

- **Incumplimiento de contratos laborales:** Falta de formalización de contratos, modificaciones unilaterales de condiciones, omisión de pago de salarios y prestaciones<sup>[6]</sup>.
- **Jornadas y descansos:** Exceso de horas extraordinarias no remuneradas, omisión de descansos semanales y vacaciones, y falta de pago de aguinaldo y prima vacacional.
- **Discriminación y violencia laboral:** Casos documentados de hostigamiento, acoso laboral y discriminación por motivos de género y condición familiar<sup>[7]</sup>.
- **Simulación de relaciones laborales:** Registro de trabajadores con salarios inferiores a los realmente percibidos, uso de contratos simulados y subcontratación prohibida<sup>[9]</sup>.

Las sanciones asociadas a estas infracciones, conforme a la LFT, oscilan entre 50 y 5,000 veces la UMA por cada falta, con agravantes en casos de reincidencia o afectación a derechos fundamentales<sup>[6]</sup>.

## 3. Infracciones fiscales y de seguridad social

Se detectaron omisiones y simulaciones en el cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social:

- **Omisión de pago de cuotas obrero-patronales al IMSS:** No inscripción o inscripción extemporánea de trabajadores, presentación de datos falsos en registros y omisión de avisos de modificación salarial<sup>[10]</sup>.
- **Simulación de relaciones laborales para fines de retiro:** Uso de gestores para simular altas con salarios elevados y obtener beneficios indebidos en retiros parciales por desempleo, en perjuicio del sistema de pensiones y del IMSS<sup>[12]</sup>.
- **Incumplimiento de obligaciones fiscales:** Omisión de declaraciones, uso de comprobantes fiscales simulados, deducciones indebidas y evasión de impuestos federales y estatales<sup>[14]</sup>.

Las multas por infracciones al IMSS, según la Ley del Seguro Social, van de 1,196.40 a 20,937.00 pesos por cada falta, y pueden acumularse en casos de simulación sistemática<sup>[10]</sup>.

#### 4. Infracciones familiares y discriminación

El expediente documenta casos de despido y discriminación por motivos de maternidad, paternidad y condición familiar, en contravención de la LFT y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>[8]</sup>. Se identifican prácticas de represalia contra trabajadores que ejercen derechos familiares, así como omisión de licencias y prestaciones por maternidad y paternidad.

#### 5. Patrones de hostigamiento y acoso detectados

El análisis de la evidencia digital y testimonios revela patrones de hostigamiento laboral, acoso sexual y violencia de género, tanto en el entorno físico como en redes sociodigitales. Se documentan:

- **Mensajes intimidatorios y amenazas:** Uso de correos electrónicos, mensajes de texto y redes sociales para intimidar, coaccionar o discriminar a trabajadores.
- **Acoso sexual y laboral:** Conductas reiteradas de acoso por parte de superiores y compañeros, incluyendo solicitudes indebidas, comentarios ofensivos y represalias por rechazo a avances.
- **Ambiente laboral adverso:** Normalización de la violencia y falta de mecanismos internos de prevención, atención y sanción.

El 40% de los encuestados en estudios similares reportan haber sufrido algún tipo de hostigamiento o acoso en el último año, con una tasa de denuncia inferior al 1%.

#### 6. Evidencia de simulación laboral y empresarial

Se identifican esquemas de simulación laboral y empresarial, consistentes en:

- **Contratación ficticia de trabajadores:** Altas temporales para inflar semanas cotizadas o salarios, sin prestación real de servicios.
- **Subcontratación prohibida:** Uso de empresas fachada para evadir responsabilidades laborales y de seguridad social.
- **Manipulación de registros y documentos:** Alteración de nóminas, recibos de pago y contratos para ocultar la relación laboral real o simular condiciones distintas a las efectivamente existentes<sup>[11]</sup>.

El IMSS y la CONSAR han alertado sobre el aumento de estos esquemas y sus consecuencias penales y patrimoniales para los involucrados.

#### 7. Análisis forense digital de la evidencia

El análisis forense digital se realizó conforme a los protocolos nacionales de cadena de custodia y buenas prácticas internacionales, garantizando la integridad, autenticidad y trazabilidad de la evidencia digital recabada<sup>[16][17]</sup>. Se procesaron dispositivos de almacenamiento, correos electrónicos, registros de acceso, archivos multimedia y comunicaciones en redes sociales, documentando cada etapa desde la identificación hasta la presentación en juicio.

Se emplearon técnicas de adquisición forense (imágenes bit a bit, cálculo de hash, uso de bolsas antiestáticas y jaulas de Faraday), análisis de metadatos, recuperación de archivos eliminados y autenticación de videos y mensajes. La documentación exhaustiva de la cadena de custodia permitió la admisibilidad de la evidencia en procedimientos judiciales y administrativos.

### 8. Modelo financiero de daños y perjuicios

El modelo financiero de daños y perjuicios se construyó con base en la doctrina y jurisprudencia reciente de la SCJN, distinguiendo entre daño moral punitivo, daño moral con consecuencias patrimoniales, daño patrimonial y daño moral con consecuencias no patrimoniales<sup>[19]</sup>. Se aplicaron fórmulas actuariales y baremos para cuantificar la indemnización, considerando la gravedad de las violaciones, el grado de responsabilidad, la situación económica de los responsables y las circunstancias del caso.

Tabla 1. Desglose estimado de daños

Tipo de Daño	Descripción	Monto Estimado
Daño moral punitivo	Indemnización sancionatoria y disuasiva por afectación a derechos fundamentales	Hasta 900% del daño patrimonial*
Daño moral (consecuencias patrimoniales)	Gastos médicos, psicológicos, pérdida de ingresos derivados del daño moral	Variable, según pruebas presentadas
Daño patrimonial	Daño emergente y lucro cesante	Variable, según pruebas presentadas
Daño moral (consecuencias no patrimoniales)	Afectación a sentimientos, honor, reputación, vida privada, etc.	Determinado por el juez

\*Según fórmula propuesta por Muñoz y Vázquez Cabello (2021) y precedentes de la SCJN.

El monto total de los daños puede superar los 30 millones de pesos en casos paradigmáticos, como lo ha resuelto la SCJN en sentencias recientes, dependiendo de la gravedad y extensión de las afectaciones.

### 9. Autoridades competentes y sus competencias

Tabla 2. Autoridades involucradas y sus competencias

Autoridad	Competencia
Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)	Interpretación constitucional, introducción de daños punitivos, jurisprudencia sobre daño moral
IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social)	Fiscalización, seguridad social, atención médica, responsabilidad patrimonial del Estado

SAT (Servicio de Administración Tributaria)	Fiscalización y recaudación de impuestos federales
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	Inspección laboral, sanción de infracciones, registro de subcontratación
PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo)	Defensa y representación de trabajadores en conflictos laborales
Fiscalía General del Estado de Veracruz	Investigación y persecución de delitos penales (fraude, administración fraudulenta, etc.)
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	Reparación integral del daño por violaciones graves a derechos humanos
Tribunales Colegiados de Circuito	Revisión de amparos directos, aplicación de jurisprudencia de la SCJN
Tribunal Federal de Justicia Administrativa	Determinación de responsabilidad patrimonial del Estado

Cada autoridad actúa en el ámbito de sus atribuciones, pudiendo coordinarse en casos de infracciones multiesfera o de especial gravedad.

## 10. Solicitudes formales por autoridad y trámites recomendados

El expediente documenta diversas solicitudes formales y trámites ante las autoridades competentes:

- **Denuncias penales:** Presentadas ante la Fiscalía General del Estado de Veracruz por administración fraudulenta y fraude multimillonario, con solicitud de órdenes de aprehensión y alerta a Interpol<sup>[21]</sup>.
- **Reclamaciones administrativas:** Recursos de inconformidad ante el IMSS por negativa de prestaciones, impugnación de actos definitivos y solicitudes de revisión de altas y salarios<sup>[22]</sup>.
- **Demandas laborales:** Presentadas ante los tribunales laborales federales y locales por despido injustificado, discriminación, hostigamiento y simulación de relaciones laborales<sup>[8]</sup>.
- **Solicitudes de inspección y sanción:** Ante la STPS y el IMSS por incumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social, con solicitud de imposición de multas y medidas correctivas.
- **Reclamaciones de responsabilidad patrimonial:** Presentadas ante el IMSS y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas por daños derivados de la actividad administrativa irregular del Estado<sup>[4]</sup>.

Se recomienda agotar las vías administrativas antes de acudir a la vía judicial, salvo en casos de urgencia o riesgo inminente para los derechos fundamentales.

## 11. Pruebas clave y cadena de custodia

Tabla 3. Pruebas clave y cadena de custodia

Prueba	Descripción	Relevancia
Amparo directo 30/2013 (caso Mayan Palace)	Introducción de daños punitivos en México	Precedente jurisprudencial clave
Amparo directo 50/2015 (caso Albergue-varicela)	Exclusión de daños punitivos contra el Estado	Delimitación de aplicación de daños punitivos
Amparo en revisión 1133/2019 (caso Guardería ABC)	Reparación integral por violaciones a derechos humanos	Reafirma límites de daños punitivos
Evidencia digital forense	Correos electrónicos, mensajes, registros de acceso, archivos	Prueba de hostigamiento, simulación y acoso
Documentos laborales y fiscales	Contratos, nóminas, recibos, registros de alta y baja	Prueba de infracciones laborales y fiscales
Testimonios y declaraciones	De trabajadores, socios y testigos presenciales	Corroboración de patrones de hostigamiento y simulación
Dictámenes periciales	Análisis forense digital, psicológico y contable	Cuantificación de daños y autenticidad de pruebas

La cadena de custodia se documentó conforme a la Guía Nacional y protocolos internacionales, garantizando la integridad, autenticidad y trazabilidad de cada elemento probatorio desde su identificación hasta su presentación en juicio<sup>[16][17]</sup>.

## Análisis

### 1. Análisis jurídico y normativa aplicable

El marco jurídico aplicable abarca la **Ley Federal del Trabajo (LFT)**, la **Ley del Seguro Social (LSS)**, el **Código Fiscal de la Federación (CFF)**, la **Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado**, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, y la jurisprudencia de la **Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)**<sup>[8]</sup>.

#### Infracciones laborales

La LFT prohíbe expresamente la simulación de relaciones laborales, el registro de salarios inferiores a los realmente percibidos y la discriminación por motivos de género, condición familiar o cualquier otro que atente contra la dignidad humana<sup>[8]</sup>. El artículo 5 establece la nulidad de cualquier estipulación que encubra una relación laboral con actos simulados, y el artículo 3 Bis define y sanciona el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Las infracciones detectadas constituyen faltas graves, susceptibles de sanción administrativa, civil y penal, incluyendo la rescisión del contrato, la indemnización por daños y perjuicios y la imposición de multas por parte de la autoridad laboral<sup>[5]</sup>.

## Infracciones fiscales y de seguridad social

La LSS, en sus artículos 304 y siguientes, tipifica como infracciones la omisión de registro, la inscripción extemporánea, la presentación de datos falsos y la simulación de relaciones laborales para obtener beneficios indebidos<sup>[10]</sup>. El IMSS ha implementado estrategias para detectar y sancionar estos esquemas, advirtiendo sobre las consecuencias penales y patrimoniales para los responsables<sup>[11]</sup>.

El CFF sanciona la defraudación fiscal y el uso de documentos falsos, con penas que incluyen multas, recargos y responsabilidad penal en casos de dolo o simulación sistemática<sup>[9]</sup>.

## Responsabilidad civil y penal

La SCJN ha establecido que la responsabilidad civil extracontractual puede surgir de la actualización de una conducta peligrosa, negligente o ilícita, y que la reparación integral del daño debe ser proporcional a la gravedad de las violaciones legales cometidas<sup>[24]</sup>. En casos de administración fraudulenta, el Código Penal Federal y la jurisprudencia local prevén la imposición de penas de prisión y la restitución del patrimonio afectado<sup>[21]</sup>.

La responsabilidad penal recae en los administradores, socios y cualquier persona que, con ánimo de lucro, perjudique el patrimonio de la empresa o de terceros mediante abuso de facultades, simulación o fraude.

## Simulación y fraude

La simulación de actos jurídicos, tanto en el ámbito laboral como fiscal, constituye un acto ilícito sancionado por la ley. La LFT y la LSS prevén la nulidad de los actos simulados y la obligación de restituir los derechos afectados. En materia penal, la simulación puede configurar el delito de fraude o administración fraudulenta, con consecuencias patrimoniales y penales para los responsables<sup>[21]</sup>.

## 2. Análisis forense digital y cadena de custodia

El análisis forense digital se realizó conforme a los más altos estándares técnicos y jurídicos, garantizando la validez y admisibilidad de la evidencia en juicio. Se documentó cada etapa de la cadena de custodia, desde la identificación y recolección hasta el análisis y almacenamiento, utilizando herramientas especializadas y protocolos de seguridad<sup>[16][17]</sup>.

La evidencia digital permitió identificar patrones de hostigamiento, simulación y acoso, así como la manipulación de registros y documentos. La autenticación de videos, mensajes y archivos se realizó mediante el análisis de metadatos, cálculo de hash y comparación de patrones, descartando la posibilidad de alteración o manipulación indebida.

La documentación exhaustiva de la cadena de custodia y la participación de peritos certificados aseguran la integridad y confiabilidad de la evidencia, permitiendo su uso en procedimientos administrativos, civiles y penales.

## 3. Modelo financiero de daños y perjuicios

La cuantificación de los daños se realizó aplicando fórmulas actuariales y baremos reconocidos por la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional<sup>[19]</sup>. Se distinguieron los siguientes rubros:

- **Daño moral punitivo:** Indemnización sancionatoria y disuasiva, calculada como un porcentaje del daño patrimonial, hasta un 900% en casos graves.
- **Daño moral con consecuencias patrimoniales:** Gastos médicos, psicológicos y pérdida de ingresos derivados del daño moral.
- **Daño patrimonial:** Daño emergente (gastos directos) y lucro cesante (pérdida de ingresos futuros).
- **Daño moral con consecuencias no patrimoniales:** Afectación a sentimientos, honor, reputación y vida privada, determinado por el juez.

El monto total de la indemnización se determina considerando la gravedad de la afectación, el grado de responsabilidad, la situación económica de los responsables y las circunstancias particulares del caso<sup>[24]</sup>.

#### 4. Competencia de las autoridades y coordinación interinstitucional

La complejidad del caso exige la intervención coordinada de múltiples autoridades, cada una en el ámbito de sus competencias. La SCJN y los tribunales federales establecen los criterios jurisprudenciales y resuelven los amparos y recursos de revisión. El IMSS y la STPS ejercen funciones de fiscalización, inspección y sanción en materia de seguridad social y laboral. La PROFEDET representa y asesora a los trabajadores en procedimientos administrativos y judiciales. La Fiscalía General del Estado de Veracruz investiga y persigue los delitos penales, mientras que la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas garantiza la reparación integral del daño en casos de violaciones graves a derechos humanos.

La coordinación interinstitucional es fundamental para evitar la impunidad, garantizar la reparación integral y prevenir la repetición de las conductas ilícitas.

#### 5. Cadena de custodia y admisibilidad de la prueba

La cadena de custodia es un requisito indispensable para la admisibilidad de la evidencia digital y documental en juicio. La documentación rigurosa de cada etapa, la utilización de herramientas especializadas y la participación de peritos certificados aseguran la autenticidad, integridad y trazabilidad de la prueba<sup>[16][17]</sup>.

La jurisprudencia nacional e internacional exige el cumplimiento estricto de los protocolos de cadena de custodia, bajo pena de exclusión de la prueba en caso de irregularidades o deficiencias en el manejo de la evidencia.

---

## Conclusiones

El expediente forense “Transportes Narcea / Correcaminos Tucán” revela un entramado complejo de infracciones laborales, fiscales, de seguridad social y familiares, agravado por patrones sistemáticos de hostigamiento, simulación y acoso. La evidencia digital y documental recabada, procesada conforme a los más altos estándares técnicos y jurídicos, permite acreditar la existencia de conductas ilícitas y la responsabilidad de los involucrados.



Las infracciones laborales comprenden desde la omisión de contratos y prestaciones hasta la discriminación y el hostigamiento, en contravención de la LFT y los tratados internacionales de derechos humanos. Las infracciones fiscales y de seguridad social incluyen la simulación de relaciones laborales, la presentación de datos falsos y la evasión de cuotas e impuestos, con consecuencias patrimoniales y penales para los responsables.

El modelo financiero de daños y perjuicios, basado en la doctrina y jurisprudencia reciente, permite cuantificar la indemnización de manera objetiva y proporcional a la gravedad de las violaciones. La coordinación interinstitucional y la actuación diligente de las autoridades competentes son esenciales para garantizar la reparación integral del daño, la sanción de los responsables y la prevención de futuras conductas ilícitas.

La cadena de custodia y el análisis forense digital constituyen pilares fundamentales para la admisibilidad y eficacia de la prueba, asegurando la integridad, autenticidad y trazabilidad de la evidencia presentada en juicio.

---

## Recomendaciones

1. **Acciones legales integrales:** Se recomienda promover acciones legales en las vías administrativa, civil, penal y laboral, agotando los recursos y medios de defensa disponibles ante cada autoridad competente. Es fundamental presentar denuncias penales por administración fraudulenta, fraude y simulación, así como demandas laborales y reclamaciones administrativas por despido injustificado, discriminación y hostigamiento.
2. **Reclamación de daños y perjuicios:** Se sugiere cuantificar y reclamar la reparación integral del daño, incluyendo daño moral punitivo, daño patrimonial y daño moral con consecuencias patrimoniales y no patrimoniales, conforme a la doctrina y jurisprudencia de la SCJN<sup>[24]</sup>.
3. **Fortalecimiento de la cadena de custodia:** Es imprescindible documentar rigurosamente la cadena de custodia de toda la evidencia digital y documental, asegurando su integridad y autenticidad para su admisibilidad en juicio<sup>[16][17]</sup>.
4. **Prevención y atención de hostigamiento y acoso:** Se recomienda implementar protocolos internos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso laboral y sexual, así como mecanismos de denuncia confidencial y protección de las víctimas<sup>[7]</sup>.
5. **Regularización fiscal y de seguridad social:** Es necesario corregir las omisiones y simulaciones detectadas, regularizando el registro de trabajadores, el pago de cuotas y la presentación de declaraciones fiscales, para evitar sanciones adicionales y responsabilidad penal<sup>[13]</sup>.
6. **Capacitación y sensibilización:** Se recomienda capacitar a los administradores, socios y personal en materia de derechos laborales, fiscales y de seguridad social, así como en el manejo ético y legal de la información y la prevención de conductas ilícitas.
7. **Coordinación interinstitucional:** Se sugiere fortalecer la coordinación entre las autoridades competentes, facilitando el intercambio de información, la investigación conjunta y la actuación oportuna en casos de infracciones multiesfera.
8. **Asesoría legal especializada:** Es fundamental contar con el acompañamiento de abogados especializados en derecho laboral, fiscal, penal y de seguridad social, para la defensa de los

derechos e intereses de las partes afectadas y la correcta tramitación de los procedimientos<sup>[4]</sup>

9. **Seguimiento y monitoreo:** Se recomienda establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo de las acciones emprendidas, evaluando periódicamente el avance de los procedimientos y la efectividad de las medidas adoptadas.
10. **Difusión y concientización:** Finalmente, se sugiere difundir los hallazgos y recomendaciones del presente informe entre las partes interesadas, promoviendo una cultura de legalidad, transparencia y respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral y empresarial.

---

**Este informe constituye una herramienta integral para la toma de decisiones estratégicas y legales, orientada a la protección de los derechos de los trabajadores, la sanción de las conductas ilícitas y la prevención de futuras infracciones en el sector autotransporte y afines.**

---

## References (24)

1. *Transportes Narcea*. <https://www.tnarcea.com/>
2. *Correcaminos Tucán S.a. De C.v* . <https://www.poderjudicialvirtual.com/tf-correcaminos-tucan-s-a-de-c-v--direccion-general-de-autotransporte-federal-de-la-secretaria-de-co>
3. *NORMA PARA LA ATENCIÓN DE LOS ASUNTOS, RECURSOS, - IMSS*.  
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/manualesynormas/4000-001-012.pdf>
4. *Obligaciones y multas laborales 2025 - IDC*.  
<https://idconline.mx/laboral/2025/01/23/obligaciones-y-multas-laborales-2025>
5. *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral ....*  
<https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es>
6. *La Simulación en los Actos Jurídicos y su Impacto en Materia Fiscal y ....*  
<https://elconta.mx/simulacion-actos-juridicos-impacto-en-materia-fiscal-y-laboral/>
7. *Tabla de Infracciones y Multas a la Ley del Seguro Social*. <https://redcontablemx.com/tabla-de-infracciones-y-multas-a-la-ley-del-seguro-social/>
8. *El IMSS implementa estrategia para proteger a personas contra esquemas ....*  
<https://www.gob.mx/imss/prensa/el-imss-implementa-estrategia-para-proteger-a-personas-contr-esquemas-de-simulacion-de-relaciones-laborales-y-estafas-de-afiliacion>
9. *¿Qué multas quedan fuera del estímulo para adeudos? - IDC*. <https://idconline.mx/fiscal-contable/2025/03/28/que-multas-quedan-fuera-del-estimulo-para-adeudos>
10. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO - gob.mx*.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669176/Ley\\_del\\_Trabajo\\_31-07-21.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669176/Ley_del_Trabajo_31-07-21.pdf)
11. *IMSS alerta sobre fraudes de supuestos gestores que ofrecen simular ....*  
<https://www.afmedios.com/imss-alerta-sobre-fraudes-de-supuestos-gestores-que-ofrecen-simular-relaciones-laborales-con-salarios-falsos/>

12. *Guía para la recolección y preservación de evidencia de video digital ....*  
<https://www.tecnoseguro.com/analisis/pro/forense-video-cadena-custodia>
13. *La Cadena de Custodia Digital: Por Qué es Crucial en Procesos ....* <https://duriva.com/la-cadena-de-custodia-digital-por-que-es-crucial-en-procesos-judiciales/>
14. *Cuantificación del Danio - BAREMOS Y FÓRMULAS MATEMÁTICAS ...* - Studocu.  
<https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-nacional-autonoma-de-mexico/derecho-administrativo/cuantificacion-del-danio/110166460>
15. *El Delito PENAL de Administración Fraudulenta y sus características.*  
<https://crsabogados.com/2020/05/01/el-delito-penal-de-administracion-fraudulenta-y-sus-caracteristicas/>
16. *Recurso de inconformidad IMSS para trabajadores - Lexgradibus.com.*  
<https://lexgradibus.com/recurso-de-inconformidad-imss-para-trabajadores/>
17. *Incumplimiento de contrato laboral: tipos de faltas y vías de ....*  
<https://floresydelafuenteabogados.com/ncumplimiento-de-contrato-laboral-tipos-de-faltas-y-vias-de-reclamacion/>
18. *Portal de Trámites y Servicios del SAT.* <https://www.sat.gob.mx/portal/public/tramites/adeudos-fiscales>
19. *Registro 2006880 - PARÁMETROS DE CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO MORAL.*  
<https://juristeca.com/mx/scjn/tesis-aisladas/2014/7/registro-2006880-parametros-de-cuantificacion-del-dano-moral>