



Expediente: 104/2023-III

Parte actora:

Parte demandada:

Juez de Distrito:

Ramón Abraham Loaiza Cornejo

Secretaría de Instrucción:

Larissa Corrales Díaz

SENTENCIA

Dictada el **ocho de septiembre de dos mil veintiséis** por el Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Sinaloa, con sede en Culiacán, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo dictada en el amparo directo laboral 244/2024 del índice del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Segundo Circuito, con sede en Mazatlán, Sinaloa.

VISTOS, para resolver, los autos del procedimiento ordinario individual **104/2023-III** del índice de este órgano jurisdiccional, relativo al juicio en el que ***** demandó de ***** ** ***** , la reinstalación por despido injustificado y otras prestaciones; y

RESULTANDO:

PRIMERO. Demanda y admisión. ***** , por propio derecho, promovió el presente juicio laboral. En su demanda exigió de ***** ***** *

- **Reinstalación** en el puesto de ayudante general (inciso a de la demanda), **salarios caídos** (inciso “g”), y pago de **separación** en términos de la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo (inciso “h”).
- **Pago correcto** de diversas prestaciones sobre la base del salario de \$*****,¹ desde que inició la relación laboral. Las prestaciones son:
 - Vacaciones (inciso “b”).
 - Fondo de ahorro (inciso “c”).
 - Renta de casa (inciso “d”).
 - Compensación por fidelidad (inciso “e”).

¹ En cumplimiento a la prevención, la parte actora aclaró que el reclamo del pago “correcto” deriva de las diferencias salariales reclamadas.

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a6633000000000000000000a29
20/11/26 11:55:01

- **Pago de prestaciones devengadas y no pagadas, consistentes en:**

- La parte actora manifiesta que tiene derecho a esas prestaciones tomando en consideración los siguientes:

1. El actor comenzó a trabajar para la demandada el 5 de febrero de 2015 en el cargo de ayudante general. Trabajó de manera continua hasta su despido, bajo un contrato por tiempo indeterminado. Inicialmente fue contratado por el superintendente de la demandada. Su jornada laboral variaba semanalmente: una semana de 07:00 a 15:00 horas, otra de 15:00 a 23:00 horas, y otra de 23:00 horas a 07:00 horas del día siguiente. Disfrutaba de un día de descanso semanal variable, siempre entre semana. Su salario base era de \$***** pesos diarios, a pagar cada catorcena.
2. El 19 de enero de 2023, alrededor de las 07:00 horas, cuando el actor finalizaba su jornada laboral (de 23:00 horas a 07:00 horas del día siguiente), ***** superintendente de la Central Termoeléctrica José Aceves Pozos, le informó que estaba despedido debido a la falta de trabajo. Este suceso ocurrió junto al portón de entrada de la demandada, en presencia de varias personas.

2



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

3. Atento a lo dilucidado en la ejecutoria, determine que el salario diario integrado que percibía el trabajador, conforme a lo destacado por la demandada y tenido por cierto, equivale a \$1,081.14 (mil ochenta y un pesos con catorce centavos); con base en dicho salario, cuantifique nuevamente los salarios caídos en los términos en que se hizo y ordene nuevamente la apertura del incidente de liquidación para calcular los salarios caídos generados con posterioridad a la audiencia de juicio.

4. De manera fundada y motivada, se pronuncie respecto de los incrementos salariales reclamados por el actor en el inciso a) del capítulo de prestaciones de la demanda inicial.

En cumplimiento a lo ordenado por el órgano de amparo, se dejó insubsistente la sentencia de dieciocho de enero de dos mil veinticuatro y se emite la presente, reiterando los aspectos que no fueron materia de concesión.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia y vía. No se emitirá mayor pronunciamiento sobre esos temas, toda vez que son cuestiones que ya han quedado firmes en este juicio.

Lo anterior, pues este tribunal asumió el conocimiento del asunto considerando que la competencia se surte a favor de este órgano jurisdiccional, y la tramitación del juicio se llevó en la vía que se consideró procedente; y ninguno de esos aspectos fue controvertido en el juicio hasta la audiencia preliminar.

SEGUNDO. Pruebas. Estas son las pruebas que se admitieron en la audiencia preliminar y que se desahogaron en las audiencias de juicio:

Parte actora

- **Documentales:** constancias de haber agotado la etapa conciliatoria prejudicial obligatoria.
- **Confesional** a cargo de la demandada. Se **desahogó** en la audiencia de juicio de diez de julio de dos mil veintitrés.
- **Confesional de hechos propios** a cargo de ***** . Se **desahogó** en la audiencia de juicio de diez de julio de dos mil veintitrés.
- **Testimonial** a cargo de **** ***** ***** ***** **** ***** *****
***** y **** ***** ***** ***** Se **desahogó** en la audiencia de juicio del cuatro de agosto de dos mil veintitrés.

- ó en la au

Demandada

- 869 contra
1 recibos
30 recibos
e realizó e
trato colect
uta No. C
oficios de
o del SUT
eintuno d

o y carga
ntrovertido





	que trabajó de forma ininterrumpida desde esa fecha hasta su despido el 19 de enero de 2023.	temporalmente para cubrir ausencias de trabajadores y que se propuso su liquidación en una reunión del Comité Mixto Local de Productividad.
Despido	El actor afirma haber sido despedido injustificadamente por el superintendente ***** el 19 de enero de 2023 a las 07:00 horas.	La demandada niega el despido, argumentando que el actor era trabajador temporal sindicalizado y que su último contrato finalizó el 18 de enero de 2023. Además, sostiene que no era necesario dar aviso de terminación al ser un contrato temporal y que la terminación se debió al vencimiento del contrato.

De acuerdo con lo anterior, mientras el trabajador aduce que fue contratado para laborar por tiempo indeterminado, en oposición, la parte demandada aduce que el trabajador fue contrato como trabajador temporal sindicalizado para sustituir a otros trabajadores.

Asimismo, mientras el trabajador aduce que la relación de trabajo terminó a consecuencia del despido; la parte demandada aduce que en realidad el contrato temporal último de sustitución llegó a su fin.

Consecuentemente, existe debate en torno a la forma de contratación y la existencia o no del despido. Hechos establecidos como controvertidos en la audiencia preliminar³.

Aspectos que le corresponden probar a la parte demandada en términos de las fracciones V y VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación **con la forma de contratación**, desde este momento se deja establecido que la parte demandada cumplió con su carga probatoria, pues evidenció que las contrataciones fueron temporales a propuesta del sindicato para cubrir a otros trabajadores y desde el inicio de la relación de trabajo, ya que en la audiencia de juicio de diez de julio de dos mil veintitrés, al desahogarse la prueba confesional, el trabajador aceptó lo siguiente *(e/ desahogo de esa confesional está a partir del minuto 1:17)*:

- **Oferente.** ¿Usted con qué carácter ingresó al servicio de la ***?
¿Como trabajador de base? O...
- **Absolvente.** Entré como sindicalizado.
- **Oferente.** ¿Temporal?
- **Absolvente.** Pues como entran todos. (...) Como temporal entré.

³ En la audiencia preliminar se aludió con sentido igual: “a la forma de terminación de la relación de trabajo”

- **Oferente.** Usted señor ***** ocupó puestos de trabajadores titulares, ocupó diversos puestos, ¿cierto?
- **Absolvente.** Cierto.
(...)
- **Juez.** Usted ingresó a trabajar para CFE ¿en qué año?
- **Absolvente.** En 2015.
- **Juez.** Y luego ¿qué sucedió? Platíqueme.
- **Absolvente.** Pues mire. Para empezar, para entrar a trabajar ahí pues yo entré en servicios generales como todo mundo entra primero por ahí. Duré alrededor de 3 meses ahí en servicios generales e hice un curso para entrar a operación porque ese curso es necesario para entrar a operación. No cualquiera, o sea si vienes de (...) no puedes ir a trabajar a operación si no haces ese curso. Entonces pues después de los 3 meses de temporal ahí a mí me hicieron el curso y pasé ese curso de operaciones y entré a trabajar primero como patiero bombero, ya después con el tiempo subí de puesto a ayudante general 1 y 2, ayudante general 3, (...).
- **Juez.** Y ¿qué pasó?
- **Absolvente.** Duré trabajando más de 7 años ahí.
- **Juez.** ¿Cuál era la intervención que tenía el sindicato ahí con usted y el patrón? ¿Cómo era esa relación? ¿Qué pasaba?
- **Absolvente.** ¿A qué se refiere?
- **Juez.** ¿Qué contacto tenía usted con el sindicato en esas contrataciones? ¿Cómo estaba?
- **Absolvente.** Es que yo tenía contacto con el... Hay una persona que trabaja ahí con nosotros también que es el que se encarga de hacer las propuestas de trabajo y todo eso. Entonces pues en realidad casi no tenía contacto yo con el secretario general y de hecho hasta la fecha pues no hubo, como dice él, que me dijeron a mí que ya no me presentara, en realidad no fue así.
- **Juez.** Usted firmaba diversos contratos.
- **Absolvente.** Sí.
- **Juez.** Con cada una de esas propuestas.
- **Absolvente.** Sí.
- **Juez.** ¿Cuál fue su último contrato que firmó?
- **Absolvente.** El último contrato pues fue... La verdad no tengo... Haz de cuenta que se me iban acumulando mis contratos ¿verdad?, y a



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

veces llegaba y los firmaba así todos de un jalón, o sea no firmaba nada más uno, firmaba algunos.

- **Juez.** De nuevo le pregunto. ¿Cuál fue el último contrato que firmó?
- **Absolvente.** Pues... Yo tenía propuesta hasta el 19 de enero del 2023, esa era mi propuesta. Ahí fue cuando pues ya me dijeron que no me presentara pues a trabajar, que pues estaba despedido.
- **Juez.** Algo importante: tenía propuesta hasta el 19 de enero. ¿De qué hora a qué hora?
- **Absolvente.** Yo entré a trabajar el 19 de enero a las 11 de la noche que se toma como otro día ya. Perdón, el 18 pero ya se toma como 19 porque entro a las 11 pero salgo a las 7 de la mañana del 19.
- **Juez.** El 18. ¿Por qué se toma como siguiente?
- **Absolvente.** Porque las 8 horas que siguen, si yo entro a las 11 de la noche, las 8 horas siguientes ya son del 19, no son del 18. O sea entraría a las 23 horas de la noche, y salgo a las 7 de la mañana.
- **Juez.** ¿Qué sucedió? Me reitera por favor.
- **Absolvente.** Pues llegando a trabajar me dijeron que pues había un problema y que me iban a decir más tarde, que iban a hablar conmigo, que al parecer ya no tenía contrato con comisión, y ya les dije pero pues que si habían mandado mi propuesta, ellos me dijeron que sí habían mandado mi propuesta de trabajo, pero que pues comisión federal al parecer no quería firmarla, algo así.
- **Juez.** De lo que me acaba de decir es, usted entró el día 18, usted tuvo una propuesta para trabajar el día 18 de las 11 a las 7, esa era la propuesta, para trabajar un solo día.
- **Absolvente.** No, o sea, yo a mí ya ni me decían, yo tenía que ir todos los días, a mí no me decían vas a ir hoy, no era día por día, yo ya sabía que nada más me cambiaban de puesto, sabes qué pues vas a ir a esta hora, o vas a ir a esta hora. Pero todos los días trabajaba yo, por lo tanto pues trabajaba lunes martes miércoles jueves, viernes, a veces en la misma guardia y corrido pues, era de noche, tarde, de día.

Manifestaciones que se tienen como **confesiones expresas y espontáneas** del actor, en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, se tiene como verdad que el trabajador fue contratado temporalmente para sustituir a otros trabajadores a propuesta del sindicato, desde el inicio de la relación de trabajo.

Lo que se robustece con la constancia de asignación temporal de

puesto para trabajador temporal de 6 de febrero de 2015, en la que se contrató al actor por una duración de 18 días naturales, del **5 de febrero de 2015** - fecha en que ambas partes ubican el inicio de la relación laboral- al 22 de febrero de 2015, motivado por la sustitución de ***** ***** *****
***** , por estar ocupando plaza adicional (fojas 1 y 2 del tomo I de pruebas -expediente físico-).

Documental a la que este tribunal asigna valor probatorio pleno, pues no fue desconocida por la parte actora.

En autos obra también los diversos contratos temporales (*tomo de pruebas*), celebrados por las partes desde el 5 de febrero de 2015 al 18 de enero de 2023, como se alegó en la contestación. Contratos que no fueron desconocidos por la contraparte en el juicio.

No obstante, al analizar la existencia o no del despido, corresponde en esta sentencia determinar si la contratación última temporal se encuentra justificada, de acuerdo con lo que se verá enseguida.

CUARTO. Estudio del despido. La parte actora **demostró** la procedencia de su acción por despido. Por ende, procede **condenar** a la demandada a la reinstalación en el último puesto y al pago de salarios caídos.

Conviene tener presente como premisa inicial que la existencia de la contratación temporal no equivale a la inexistencia del despido, ya que ello dependerá de evidenciar si efectivamente se encuentra justificada la contratación temporal; principalmente, el último contrato temporal, origen del conflicto de despido.

Este juzgador considera que la parte demandada no justificó la temporalidad de la última contratación.

Se explica.

Estabilidad en el empleo. El derecho humano a la estabilidad en el empleo —en sede nacional—, se encuentra contenido en el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos sino por causa justificada y, en caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación o por la indemnización.

Por otra parte, en sede internacional, el derecho a la estabilidad en el empleo se encuentra consagrado en los numerales 4 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo; 6 y 7 del Pacto Internacional de



Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

La estabilidad en el empleo otorga carácter permanente a la relación laboral, y hace depender su terminación únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente del patrón cuando el obrero dé razones justificadas para ello.

Por tanto, adquiere un carácter fundamental, ya que hace que el vínculo laboral se desarrolle en condiciones dignas y justas, en virtud de que armoniza el derecho de las partes contratantes, pues por un lado impone al trabajador cumplir con sus obligaciones, debido a que sería injusto para el patrón que tuviera que mantener en el empleo a un obrero que es irresponsable con sus deberes; y, por el otro, pone límites a la facultad del patrón de remover a sus trabajadores, ya que únicamente se le permite hacerlo cuando exista al menos una causa justificada para ello.

Y, si bien es cierto que el derecho a la estabilidad no es absoluto, pues como lo estableció la Corte Interamericana de Derechos humanos al resolver el caso Lagos del Campo contra Perú, esta prerrogativa no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador, a fin de que, en caso de despido se realice bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías y, frente a ello, el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

Otro de los aspectos que comprende la estabilidad en el empleo, es que origina el derecho de los trabajadores a ser reinstalados o a ser indemnizados cuando son despedidos injustificadamente, lo cual es tendente a reparar los daños irrogados por haber sido separados de esa forma, teniendo tanto la reinstalación, como la indemnización un carácter resarcitorio.

Ahora bien, algunas de las limitantes al derecho a la estabilidad en el empleo consisten en contrataciones que, por su naturaleza, no la permiten.

Al respecto, además de las contrataciones por tiempo indeterminado, la Ley Federal del Trabajo prevé que las relaciones de trabajo pueden ser:

- Para obra determinada.

- LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a66330000000000000000a29
20/11/26 11:55:01

b. Sobre e

© 2006 The Authors

obra o tie

ión inicia
está suje



abajo pueden
temporada
rá estar s

un tiempo
os siguen

l trabajo q

stituir ten

por esta Le

que se h
uedará pr
ancia.

minación d



vencimie
dad con lo

e obtiene
terminado:

- la natura
es por tie



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Esta hipótesis cobra relevancia en el caso.

III. En los demás casos que la Ley Federal del Trabajo lo prevea.

- Si vencido el término fijado subsiste la materia del trabajo, la relación queda prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.
- Una de las causas de terminación de las relaciones de trabajo es la terminación de la obra o vencimiento del término del contrato.

En relación con ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado únicamente puede concluir cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, la cual debe ser señalada expresamente a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato.

Entonces, si la patronal no demuestra que se agotó la causa que dio origen a la contratación y, con ello, que procede la disolución del contrato por tiempo determinado, éste no puede concluirse. De lo contrario se vulneraría en perjuicio del trabajador el derecho a la estabilidad en el empleo.

Tales criterios se encuentran contenidos en las jurisprudencias de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registros digitales 242955 y 802490, de rubros y textos:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRÓRROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y contrato de trabajo por **tiempo determinado** que está previsto en el artículo 37. En este último caso, **el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley.** Lo anterior significa que **el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en él señalada,** y en su caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a66330000000000000000a29
20/11/26 11:55:01

Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, consignan la **estabilidad de los trabajadores en sus empleos**, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La ley laboral considera como causas razonables la disolución, una que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que, celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe. La desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizan. El segundo caso que reconoce la ley como causa razonable de disolución, es el **contrato celebrado por tiempo fijo, cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es transitorio**. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que, **si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias**. Otras causas de disolución están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su trabajo.

- La celebración del contrato y su fecha de vencimiento.
- Que la contratación temporal se encuentra justificada por alguno de los supuestos de excepción.



La jurisprudencia invocada de la Segunda Sala, es la siguiente:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD. De acuerdo con la interpretación reiterada de la Ley Federal del Trabajo realizada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que **los celebrados por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos de su artículo 37**, esto es, cuando lo exija la naturaleza del trabajo; **tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador**, o se esté en alguno de los demás casos previstos por el ordenamiento referido. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un término determinado para que éste sea válido, sino que **es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley; de lo contrario, la relación de trabajo es por tiempo indefinido.** Por tal razón, en los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón oponga como excepción el vencimiento del contrato individual por tiempo determinado, no basta que éste acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que **es necesario que pruebe de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada por alguno de los citados supuestos de excepción**, ya que de lo contrario deberá entenderse que la relación laboral es por tiempo indefinido. Dicho análisis de la existencia y validez del contrato individual no es ajeno a la litis, incluso si el trabajador no demandó la prórroga del contrato, su nulidad o siquiera hizo mención a la celebración de un contrato por tiempo determinado, pues es el demandado quien basó su excepción en la temporalidad del contrato, la cual debe estar debidamente justificada para tener eficacia jurídica.

La parte demandada aludió que el trabajador fue contratado temporalmente para sustituir a otros trabajadores.

Al respecto, en la ejecutoria relativa a la **contradicción de tesis 170/2016**, que dio origen a la diversa jurisprudencia 114/2016⁴, la Segunda Sala del Alto Tribunal estableció que el contrato por tiempo determinado concluye en el momento acordado por el patrón y el trabajador, el cual puede ocurrir en los siguientes supuestos:

4 La jurisprudencia es de rubro siguiente: “CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD”.

- por sustituir**
cuando se

de que la p
laboral es
vogados e

en coincid

en coincid
ando el co
ador, el co

ntestación
spido alega
o contrato

enjuiciada
ulos 25, 3.
considerar l

considera que el hecho de que la ley sea para su

⁶ Derecho Individual del Trabajo, José Dávalos, 26 Edición, Editorial Porrúa, página 117.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Lo que no se logro pues ni tan siquiera forma parte de la defensa de la parte demandada. Únicamente en la contestación se concreta a decir que las contrataciones fueron temporales a propuesta del sindicato para sustituir a otros trabajadores.

Así, de acuerdo con la justificación jurídica previa, el contrato de naturaleza temporal, **que constituye una excepción a la contratación definitiva**, concluye en el momento acordado por el patrón y el trabajador, lo que puede ocurrir cuando se reintegra el trabajador sustituido a sus labores, pues esa demostración es la manera objetiva y razonable de justificar la temporalidad.

De otro modo, el contrato solo da cuenta de sus términos, lo que no corresponde necesariamente a la realidad.

La conclusión anterior se basa también en lo siguiente. En apreciación de los hechos en conciencia conforme a lo establecido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, este tribunal advierte que si el último contrato, **opuesto como defensa al despido**, tenía por objeto *exclusivo* sustituir temporalmente a otro trabajador, por un día; la celebración posterior de ese contrato por las partes: el 31 de enero de 2023, según se asienta en el propio contrato, **desvirtúa** los alcances resolutivos (esto es, de temporalidad) que pretende dársele al contrato, ya que por su naturaleza jurídica el contrato rige hacia el futuro y no al revés.

Consecuentemente, debe considerarse que la contratación fue definitiva y con ello, se tiene por demostrado el despido al no justificarse legalmente la terminación de la relación laboral.

Sin que sea óbice a la conclusión anterior la diversa manifestación hecha por la parte demandada, a saber, que el trabajador no fue contratado con posterioridad al 18 de enero de 2023, debido a que el Comité Mixto Local de Productividad integrado por el patrón y el sindicato, en la reunión del 11 de enero de 2023, según consta en la minuta ofrecida como prueba, acordó liquidar a diversos trabajadores sindicales, entre ellos al hoy actor; **lo anterior**, pues la defensa de la enjuiciada, ante el despido, fue que la contratación temporal llegó a su fin.

Dicho de otro modo, la falta de propuesta *posterior* del sindicato, que se alega, no impide a la ley generar sus consecuencias jurídicas, debido a la no justificación de la temporalidad en la *última* contratación.

e en el p
las parte
s, así cor
41, fraccio

lizar la div

negativa a
actualiza

adora que
a trabajad
terminan e

s que ter

que el trab

VI.- SEPARACIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES O EVENTUALES.- Los trabajadores que se ocupen en trabajos temporales, eventuales o que realicen sustituciones del personal de base, quedarán separados de la CFE al terminar sus trabajos contratados.

trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el trabajo del hogar, y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

$$(\dots)$$

En efecto, no se actualiza alguno de los supuestos contenidos en ese precepto, ya que:

- I. La antigüedad del trabajador era superior a un año.
- II. No se comprobó ante el tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. No se trataba de un trabajador de confianza.
- IV. No se trataba de un trabajador eventual, sino de uno **temporal**.

Por tanto, como se dijo, la parte actora no se ubica en alguna de las hipótesis en las que procede el pago de indemnizaciones en sustitución de la condena a la reinstalación.

De ahí que se determine **condenar** a la demandada a la **reinstalación** del actor en el último puesto que desempeñaba, así como al pago de **salarios caídos** conforme al artículo 48, párrafos primero, segundo y tercero, de la Ley Federal del Trabajo. Prestaciones de los incisos “a)” y “g)” de la demanda laboral.

Sin que proceda el pago el pago de algún concepto de separación en términos de la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo (inciso “h”), pues la determinación aquí adoptada implica una continuación de la relación laboral, con lo que resulta improcedente el pago de algún concepto con motivo de una separación.

Términos de la reinstalación

Puesto. La demandada demostró el puesto que controvertió, ya que de los contratos temporales exhibidos se advierte que el actor desempeñaba el puesto de **“ayudante de operación II”**. Por ende, se deberá reinstalar al

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a6633000000000000000000a291
20/11/26 11:55:01

to desemp
ncremento
capítulo de
ás prestac
se determ
relación lab
rementos

ria pacta
el actor la
able:

- el día siguiente
de acuerdo

de acuerdo

Cuantificación de salarios caídos

para la co
diaria prev
prestacion
atrón. Dich

on los pago
rcepciones
ie y cualq
jador por s

e el actor
a de la sig

es
o



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Total salario diario integrado	* *****
---------------------------------------	---------

Por su parte, el promovente alude a un salario de \$928.92. Esto es, un salario inferior al mencionado por la demandada.

En estricto cumplimiento a la ejecutoria de amparo, debe tenerse como salario diario integrado para cuantificar los salarios caídos la cantidad de \$1,081.14 (mil ochenta y un pesos con catorce centavos), que fue la cifra expresamente fijada por el Tribunal Colegiado a partir de lo manifestado por la demandada.

Se multiplica ese salario por los 246 días que transcurrieron desde el despido hasta la audiencia de juicio (dieciocho de enero de dos mil veintitrés al veintiuno de septiembre de dos mil veintitrés), de lo que resulta un total de:

\$265,960.44 (doscientos sesenta y cinco mil novecientos sesenta pesos con cuarenta y cuatro centavos, moneda nacional).

Se ordena abrir el incidente de liquidación para la cuantificación de los salarios caídos que se hayan generado con posterioridad a la audiencia de juicio. Lo que deberá atender al límite de doce meses establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y posteriormente los intereses a los que hace referencia el mismo precepto.

QUINTO. Reclamación de pago correcto de prestaciones. La parte actora **no demostró** la procedencia de su reclamo de pago correcto de prestaciones. Por ende, procede **absolver** a la demandada del pago de ese concepto.

En efecto, el actor **no tiene derecho al pago “correcto”** de diversas prestaciones sobre la base del salario de \$*****,¹⁰ desde que inició la relación laboral, pues **ese monto no corresponde al salario diario que percibía en efectivo.**

Se explica.

La parte actora solicita el pago correcto de las siguientes prestaciones durante toda la relación laboral:

- Vacaciones (inciso “b”).

¹⁰ En cumplimiento a la prevención, la parte actora aclaró que el reclamo del pago “correcto” deriva de las diferencias salariales reclamadas, según el salario registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y por otra parte, el salario tabular.

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a6633000000000000000000a291
20/11/26 11:55:01

- Fondo de ahorro (inciso “c”).
- Renta de casa (inciso “d”).
- Compensación por fidelidad (inciso “e”).
- Ayuda para transporte (inciso “f”).
- Aguinaldo (inciso “j”).
- Fondo de previsión (inciso “l”).
- Ayuda para despensa (inciso “ll”).
- Diferencias salariales (inciso “p”).

Lo anterior sobre la base de que -según el actor- su salario correcto era de \$ *****.

Por su parte, la demandada refiere que el salario diario del actor era de \$*****.

Establecido lo anterior, este juzgador determina que el planteamiento del actor es ineficaz.

En principio, porque de la constancia de semanas cotizadas exhibida por el propio actor se desprende que **es falso que durante toda la relación laboral haya tenido un salario de \$*******.

En efecto, el planteamiento del actor es falso, ya que del documento al que se hizo referencia se desprenden distintos salarios a lo largo de la relación laboral, como se aprecia enseguida:

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	08/04/2019	Fecha de baja	18/01/2023	Salario Base de Cotización */	\$ 928.92

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	18/01/2023	\$ 928.92
MODIFICACION DE SALARIO	01/01/2023	\$ 928.92
MODIFICACION DE SALARIO	01/11/2022	\$ 893.82
MODIFICACION DE SALARIO	01/09/2022	\$ 937.94
MODIFICACION DE SALARIO	01/07/2022	\$ 965.16
MODIFICACION DE SALARIO	09/05/2022	\$ 957.4
MODIFICACION DE SALARIO	01/05/2022	\$ 910.43
MODIFICACION DE SALARIO	01/03/2022	\$ 965.01



Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
MODIFICACION DE SALARIO	24/06/2020	\$ 888.69
MODIFICACION DE SALARIO	23/06/2020	\$ 842.8
MODIFICACION DE SALARIO	18/06/2020	\$ 888.69
MODIFICACION DE SALARIO	02/06/2020	\$ 842.8
MODIFICACION DE SALARIO	28/05/2020	\$ 888.69
MODIFICACION DE SALARIO	21/05/2020	\$ 842.8
MODIFICACION DE SALARIO	20/05/2020	\$ 888.69
MODIFICACION DE SALARIO	05/05/2020	\$ 842.8
MODIFICACION DE SALARIO	01/05/2020	\$ 888.68
MODIFICACION DE SALARIO	30/04/2020	\$ 908.99
MODIFICACION DE SALARIO	13/04/2020	\$ 863.1
MODIFICACION DE SALARIO	31/03/2020	\$ 908.99
MODIFICACION DE SALARIO	20/03/2020	\$ 863.1
MODIFICACION DE SALARIO	04/03/2020	\$ 908.99
MODIFICACION DE SALARIO	01/03/2020	\$ 863.11
MODIFICACION DE SALARIO	19/02/2020	\$ 763.7
MODIFICACION DE SALARIO	13/02/2020	\$ 809.59
MODIFICACION DE SALARIO	11/02/2020	\$ 763.7
MODIFICACION DE SALARIO	05/02/2020	\$ 809.59
MODIFICACION DE SALARIO	21/01/2020	\$ 764.66
MODIFICACION DE SALARIO	16/01/2020	\$ 810.55
MODIFICACION DE SALARIO	10/01/2020	\$ 764.66
MODIFICACION DE SALARIO	08/01/2020	\$ 810.55
MODIFICACION DE SALARIO	01/01/2020	\$ 764.67
MODIFICACION DE SALARIO	24/12/2019	\$ 696.37
MODIFICACION DE SALARIO	18/12/2019	\$ 742.26



Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
MODIFICACION DE SALARIO	21/03/2019	\$ 712.89
MODIFICACION DE SALARIO	20/03/2019	\$ 756.91
MODIFICACION DE SALARIO	12/03/2019	\$ 712.89
MODIFICACION DE SALARIO	01/03/2019	\$ 756.91
MODIFICACION DE SALARIO	01/02/2019	\$ 667.34
REINGRESO	15/01/2019	\$ 668.9

¹ Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	12/01/2019	Fecha de baja	12/01/2019	Salario Base de Cotización */	\$ 624.88

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	12/01/2019	\$ 624.88
REINGRESO	12/01/2019	\$ 624.88

* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	21/12/2018	Fecha de baja	09/01/2019	Salario Base de Cotización %	\$ 722.32

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	09/01/2019	\$ 722.32
REINGRESO	09/01/2019	\$ 722.32
MODIFICACION DE SALARIO	01/01/2019	\$ 722.32

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
REINGRESO	21/12/2018	\$ 668.9

* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	15/12/2018	Fecha de baja	19/12/2018	Salario Base de Cotización *	\$ 668.9

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	19/12/2018	\$ 668.9
REINGRESO	15/12/2018	\$ 668.9

/ * Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	09/12/2018	Fecha de baja	09/12/2018	Salario Base de Cotización */	\$ 668.9

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	09/12/2018	\$ 668.9
REINGRESO	09/12/2018	\$ 668.9

/ * Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	10/09/2018	Fecha de baja	07/12/2018	Salario Base de Cotización */	\$ 651.86



Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
MODIFICACION DE SALARIO	15/05/2017	\$ 475.2
MODIFICACION DE SALARIO	01/05/2017	\$ 499.77
MODIFICACION DE SALARIO	26/04/2017	\$ 492.06
MODIFICACION DE SALARIO	25/04/2017	\$ 522.92
MODIFICACION DE SALARIO	19/04/2017	\$ 492.06
MODIFICACION DE SALARIO	12/04/2017	\$ 522.92
MODIFICACION DE SALARIO	20/03/2017	\$ 492.06
MODIFICACION DE SALARIO	01/03/2017	\$ 522.92
MODIFICACION DE SALARIO	01/02/2017	\$ 469.57
MODIFICACION DE SALARIO	24/01/2017	\$ 437.16
MODIFICACION DE SALARIO	22/01/2017	\$ 467.75
MODIFICACION DE SALARIO	01/01/2017	\$ 437.16
MODIFICACION DE SALARIO	01/11/2016	\$ 433.65
MODIFICACION DE SALARIO	24/10/2016	\$ 427.42
MODIFICACION DE SALARIO	23/10/2016	\$ 458.01
REINGRESO	18/10/2016	\$ 427.42

^a Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

27



¹ Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos

* Valor del último salario base de cotización diario en pesos

¹ Valor del último salario base de cotización diario en pesos

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	03/03/2016	\$ 574.66
MODIFICACION DE SALARIO	01/03/2016	\$ 574.66
MODIFICACION DE SALARIO	29/02/2016	\$ 538.03
REINGRESO	27/02/2016	\$ 408.42



Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	03/07/2015	Fecha de baja	24/08/2015	Salario Base de Cotización */	\$ 354.1

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	24/08/2015	\$ 354.1
REINGRESO	03/07/2015	\$ 354.1

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	22/05/2015	Fecha de baja	24/05/2015	Salario Base de Cotización */	\$ 337.72

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	24/05/2015	\$ 337.72
REINGRESO	22/05/2015	\$ 337.72

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	24/03/2015	Fecha de baja	26/03/2015	Salario Base de Cotización */	\$ 416.28

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	26/03/2015	\$ 416.28
REINGRESO	24/03/2015	\$ 416.28

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	02/03/2015	Fecha de baja	22/03/2015	Salario Base de Cotización */	\$ 337.72

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	22/03/2015	\$ 337.72
REINGRESO	02/03/2015	\$ 337.72

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

Nombre del patrón	COMISION FED ELECTRICIDAD				
Registro Patronal	E531165510				
Entidad federativa	SINALOA				
Fecha de alta	05/02/2015	Fecha de baja	22/02/2015	Salario Base de Cotización */	\$ 170.37

Tipo de movimiento	Fecha de movimiento	Salario Base
BAJA	22/02/2015	\$ 170.37
REINGRESO	05/02/2015	\$ 170.37

/* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

En ese sentido, resulta falso, según se pide, que el actor hubiera tenido derecho a percibir el salario de \$***** durante toda la relación laboral, derivado de la cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Otra razón adicional para determinar la ineficacia del planteamiento del actor consistente en que se le aplique el salario de cotización registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es que de ser así se le realizaría un doble pago.

por fidelidad
da para a
as misma

advierte que los salarios, y el ayudante general, ese pues no se advierte el representante de

so “e”).

so “e”).

- so “e”).

estaciones
estaciones

- de la fecha
miento al de
de la fecha



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

- **Prima dominical** de todos los domingos desde la fecha de ingreso (inciso “ñ”).
- **Alimentos** (cláusula 19 del contrato colectivo de trabajo) desde la fecha de ingreso (inciso “o”).
- **Concepto de la cláusula 33** del contrato colectivo de trabajo (inciso “q”).

Cabe mencionar que todas esas prestaciones son extralegales y se fundamentan en el contrato colectivo de trabajo al que previamente se ha acudido. Por tanto, **el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir los beneficios invocados**, para lo cual deberá justificar que se encuentra en los supuestos previstos en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustentó su exigencia, sobre todo porque los pactos contractuales colectivos son de interpretación estricta.

Es aplicable la jurisprudencia 148/2011 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro 160514, que dice:

PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. El criterio contenido en la jurisprudencia de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA. OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.", que se refiere a la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para absolver de la pretensión intentada, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas, cuando adviertan que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, resulta aplicable para la resolución de los juicios laborales en que se reclamen prestaciones extralegales; lo anterior, debido a que en todos los casos, en que se someta a su jurisdicción una controversia laboral, tienen la obligación de examinar la acción ejercida, sin importar su naturaleza legal o extralegal, como lo ordenan los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; además, porque tratándose de ese tipo de prestaciones, el trabajador tiene la carga de demostrar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual deberá justificar que se encuentra en el supuesto previsto en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo en que sustente su exigencia y, con mayor razón, porque éstas son de interpretación estricta.

Excepción de **prescripción**. Es fundada.

En términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, procede respecto de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda laboral,

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a6633000000000000000000a291
20/11/26 11:55:01

ende al 27
al la presc
iación a la
e) según lo
ajo; dicho
r el derech
e marzo de
restaciones

éctrico (in
ulta impro
a prestació
suales, en

Pago de servicio eléctrico (inciso i)

ulta impro
a prestació
suales, en

usuales, en

ÉTRICO

de a sus tra
señalados
o Único, en
e la misma
de sumini
nte en el ho
sos domé
ergía ni ut
ni para
s doméstic
edición pa

- de suministro
te en el ho
usos domé
energía ni ut
ni para
s doméstic
edición pa

suministran
a en condi
ntes.

tan redes
adores de
mensuales

...daciones,
...de en
...establecido

n de este l
untamente
venios para



energía eléctrica; los trabajadores de la *** deberán ser un ejemplo en esta materia. Las PARTES convienen en revisar esta Cláusula semestralmente”.

Por su parte, la demandada se excepcionó en el sentido de que **siempre se pagó** la prestación reclamada bajo las abreviaturas “*E ELECT TEMP*” que significan “*Energía Eléctrica para Temporales*”, aclarando que a los trabajadores permanentes se les entrega dicha prestación en especie, mientras que a los trabajadores temporales se les paga en efectivo.

La excepción de pago es **fundada**, pues de los recibos de pago (a partir de la primera catorcena de marzo de 2022 dado que los conceptos exigibles antes del 6 de marzo de 2022 se encuentran prescritos), se advierte que en todas las catorcenas previas a la terminación de la relación laboral se realizó el pago del concepto “E ELECT TEMP”.

En efecto, de los recibos de nómina CFDI que fueron perfeccionados por el personal de actuaría del tribunal, así como de los recibos de pago con firma autógrafa, se observa lo siguiente:

Inicio del periodo	Fin del periodo	Días trabajados	E Elect Temp
28/02/2022	13/03/2022	14	* *
14/03/2022	27/03/2022	14	* *
28/03/2022	10/04/2022	14	* *
11/04/2022	24/04/2022	14	* *
25/04/2022	08/05/2022	14	* *
09/05/2022	22/05/2022	14	* *
23/05/2022	05/06/2022	14	* *
06/06/2022	19/06/2022	14	* *
20/06/2022	03/07/2022	14	* *
04/07/2022	17/07/2022	14	* *
18/07/2022	31/07/2022	14	* *
01/08/2022	14/08/2022	13	* *
15/08/2022	28/08/2022	13	* *
29/08/2022	11/09/2022	13	* *
12/09/2022	25/09/2022	14	* *
26/09/2022	09/10/2022	14	* *
10/10/2022	23/10/2022	14	* *
24/10/2022	06/11/2022	14	* *
07/11/2022	20/11/2022	NO SE ADVIERTE	* *
21/11/2022	04/12/2022	14	* *
05/12/2022	18/12/2022	14	* *
19/12/2022	01/01/2023	4	* *
02/01/2023	15/01/2023	14	* *
16/01/2023	29/01/2023	4	* *

Como se ve, en todas las catorcenas se realizó el pago del concepto de energía eléctrica de trabajador temporal.

los recibos
este tribuna

o al des
trabajo) (i
ulta impro
pto el equ
del pacto

que intere
do de las

por Internet (C
e verifica en e
estará a lo d

... al Desarrollo
... eficiencia, dis
... empeño de su
... cualquier otro c

perfil de pue
l año, con suj
productividad.
Sistema de F
ES, se otorga
lin. T

no integrará
avalado por l
er párrafo de

bulado diario,
n goce de s
* en Oficinas
ncia de Estud
de las Briga

párrafo anterior
a presentará a
ducto se som



los merecimientos para ello e independientemente de su grado de escolaridad, perfil de puesto, capacitación o antigüedad, podrá ser merecedor a un reconocimiento a su desempeño al año, con sujeción a lo dispuesto en el Manual de Evaluación al Desempeño, a efecto de incentivar la productividad.

Asimismo, se dispone que en cada centro de trabajo, se otorgará un reconocimiento al desempeño individual que consistirá en un bono de setenta días de salario tabulado diario, que se otorgará al **30% (treinta por ciento)** de los **trabajadores titulares de puestos permanentes ocupados**, consignados en los tabuladores respectivos. El cual será avalado por los Comités Mixtos de Productividad, tomando en cuenta los factores enunciados en la cláusula.

En el caso que se analiza, se parte de la base de que el promovente no contaba con el carácter de titular de puesto permanente sindicalizado, sino de temporal. Esto con independencia del pronunciamiento que se hizo en relación con la acción por despido. Esas circunstancias, por sí mismas, hacen improcedente el reclamo.

A lo cual se abona que no existe algún elemento que permita establecer que el trabajador se sujetó a las evaluaciones periódicas para obtener ese merecimiento.

En ese sentido, procede **absolver** a la patronal de la prestación que se analiza.

Tiempo extra (inciso m)

El reclamo de tiempo extra es **improcedente**.

En primer lugar, es importante recordar que en la audiencia preliminar se estableció que **no existe controversia en torno a la jornada ordinaria pactada** entre las partes, pues el actor y la demandada coinciden en que el actor laboraba en tres jornadas:

- Una semana de 07:00 a 15:00.
- Otra semana de 15:00 a 23:00.
- Otra semana de 23:00 a 07:00 del día siguiente.

Es decir, ambas partes reconocen que el actor laboraba en tres jornadas diferentes, todas de 8 horas diarias. Una de ellas es diurna, otra mixta



aa) JORNADA CONTINUA: Para los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, se entiende por Jornada Continua la que laboran los trabajadores en el sistema de turnos continuos.

$$(\dots)$$

Por otra parte, la cláusula 16 del contrato colectivo de trabajo, invocada por ambas partes, establece en su parte conducente:

CLÁUSULA 16.- SEMANA DE TRABAJO

La semana de trabajo es de cuarenta horas. El tiempo que se labore en exceso se pagará como extraordinario y, dicho tiempo, deberá ser excepcional y debidamente justificado.

I.- DIVISIÓN DE LA SEMANA DE TRABAJO.- La semana de trabajo se dividirá en cinco jornadas de ocho horas, **con las excepciones siguientes:**

a) En los puestos donde se trabaje con el sistema de **turnos continuos, en 6 jornadas de 6 horas 40 minutos, más 1 hora 20 minutos de tiempo extraordinario constante**. Además, se pagarán 30 minutos de tiempo extraordinario constante para **compensar el trabajo nocturno** y mixto establecidos legalmente:

$$\left(\begin{array}{c} \vdots \\ \vdots \end{array} \right)$$

V.- REGLAMENTO EN TURNOS CONTINUOS:

1.- Los trabajadores de turnos continuos cambiarán de turno semanalmente con objeto de laborar sucesivamente en el primero, segundo y tercer turnos. En casos especiales, podrán prestar turnos completos siempre que no excedan de dos turnos en cada semana, mediante el aviso al responsable en turno.

2.- Cuando los trabajadores de turnos continuos **anticipen o prolonguen su jornada**, se les pagará como extraordinario todo el tiempo que laboren **en exceso de su jornada ordinaria**.

$$(\dots)$$

De lo anterior se advierte que el contrato colectivo de trabajo establece una “*jornada continua*” en un “*sistema de turnos continuos*” en el que se prestan servicios en **6 jornadas semanales de 6 horas 40 minutos, más 1 hora 20 minutos** de tiempo extraordinario constante (*lo que da un total de 8 horas*).

Además, destaca que contractualmente se pactó una forma **especial de remuneración extraordinaria** para los trabajadores en turnos continuos, consistente en el pago de tiempo extra constante y compensación por jornada mixta y/o nocturna.

Recordemos que en este juicio las partes coinciden en la jornada pactada de 8 horas diarias. Lo que, en armonía con los preceptos transcritos,

conduce a establecer que se trata de un trabajador en “*jornada continua*” del “*sistema de turnos continuos*”.

Por tanto, es válido concluir que la jornada semanal máxima del actor no es la de 40 horas a la semana, sino que se actualiza el supuesto de excepción aplicable para los trabajadores del sistema de turnos continuos.

Y si bien los trabajadores de turnos continuos tienen derecho a una remuneración por horas extras, lo cierto es que el actor no planteó que entraba antes de la hora de ingreso pactada, o que salía después de la hora de salida pactada; de lo que se deduce que no laboró en jornada extraordinaria.

A mayor abundamiento, de los contratos individuales exhibidos en el juicio se advierte que el salario del actor se conformaba por lo siguiente:

- Salario diario de \$*****
- Tiempo extra constante de \$*****
- Jornada nocturna de \$*****
- Salario diario tabulado (total sumando los anteriores conceptos):
\$*****

Se precisa que esas cantidades corresponden a las otorgadas partir de mayo de 2022.

Lo anterior revela que la parte demandada ha cumplido con su obligación de cubrir tiempo extra constante y compensación por jornada nocturna.

Por tanto, tomando en consideración que la patronal ha pagado la remuneración especial de tiempo extraordinario pactada en el contrato colectivo de trabajo para los trabajadores que prestan trabajo en el sistema de turnos continuos, este tribunal determina que la patronal ha satisfecho la remuneración que corresponde por tiempo extraordinario.

En ese sentido, procede **absolver** a la demandada del pago de tiempo extraordinario.

Pago de incentivo de puntualidad y asistencia catorcenal y anual
(cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo) (inciso n)

La prestación que se analiza es **improcedente**.

La parte actora refiere que tiene derecho al pago del incentivo de puntualidad y asistencia catorcenal y anual en términos de la cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Este tribunal determina que la prestación no resulta procedente, pues cuando correspondía, la prestación fue pagada. Veamos.

La cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo dice:

CLÁUSULA 29.- INCENTIVOS

APARTADO A.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad.

La CFE y el SUTERM convienen en que se aplique en beneficio de los Trabajadores Permanentes y Temporales, el Incentivo a la Constancia y Puntualidad, que está sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos en este Apartado, con base en las siguientes políticas:

I.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal. Se otorgarán estímulos económicos a los trabajadores que no falten a sus labores.

1. No se afectará el derecho de los trabajadores a recibir el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal en los casos siguientes:

a) Cuando se genere la incidencia administrativa “Admitido con Retardo” dentro de las tolerancias establecidas en cada Centro de Trabajo, que será hasta de quince minutos.

b) Los pases de salida que se concedan a los trabajadores para acudir al IMSS, al servicio médico que los haya citado para algún tipo de examen o análisis que no puedan proporcionarse fuera del horario de labores, siempre que lo acrediten los trabajadores a través del comprobante respectivo.

c) No se computarán como falta los días establecidos en la Ley y en la CLÁUSULA 53.- DESCANSOS OBLIGATORIOS y los que comprendan los permisos con goce de salario, exceptuando a los trabajadores de turnos continuos, los cuales se ajustarán a los roles establecidos en cada Centro de Trabajo.

d) Si con motivo del disfrute de los días de vacaciones previstos en la Ley, el trabajador no labora una o más catorcenas completas, el incentivo se pagará únicamente por la parte proporcional correspondiente a los días laborados en la catorcena de que se trate. El control de la asistencia e incidencias del personal que no checa tarjeta o no efectúa el registro en el sistema automatizado y de los trabajadores exentos de registro, se deberá llevar directamente en el área de adscripción o en donde presten sus servicios los trabajadores. Conforme a lo anterior, los responsables de las áreas deberán reportar oportunamente al área administrativa-laboral respectiva, sin excepción alguna, las inasistencias, incumplimiento de jornada, ausencias para atender asuntos particulares o salidas indebidas, incapacidades, vacaciones, etc., del personal a su cargo.

También tendrán derecho a los Incentivos a la Constancia y Puntualidad, los trabajadores a los que se les conceda permiso con goce de salario a que hace referencia la CLÁUSULA 54.- PERMISOS, como es el caso, entre otros, de los Secretarios Generales, Delegados, etc.



para los cuales hubieran sido contratados, se les pagará únicamente la parte proporcional del incentivo.

II.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual

Adicionalmente al Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal, se otorgará a los Trabajadores Permanentes y Temporales, un Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual que se pagará junto con el fondo de previsión, por la acumulación de catorcenas en las que al trabajador se le haya cubierto el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal.

El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual será equivalente al importe de los días de Salario Tabulado diario, y en su caso, la Compensación por Jornada Nocturna y Tiempo Extra Constante.

En el cómputo anual deberán considerarse todas las catorcenas con incentivo, aún aquellas que se hubieran pagado proporcionalmente.

1. Para el pago del Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual, se considerará el Salario Tabulado diario de los Trabajadores Permanentes y Temporales. En el caso de trabajadores que perciben Tiempo Extra Constante y Jornada Nocturna, se considerará el Salario Tabulado diario más las Compensaciones de Tiempo Extra Constante y Jornada Nocturna. Respecto a aquellos trabajadores que se hayan desempeñado en otro puesto, se utilizará el Salario Tabulado diario y las compensaciones correspondientes. En aquellos casos en que el desempeño en un Puesto sea mensual y posteriormente en otro Puesto por otros u otros meses, se les pagará con el Salario Tabulado promedio que resulte en el periodo laborado.

2. El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual se otorgará a los Trabajadores Permanentes y Temporales, que tuvieran derecho al mismo, por haber acumulado en el periodo de enero a diciembre del año que corresponda, el número de catorcenas con pago de Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal que se señala en este apartado.

3. El Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual será equivalente al importe de días de Salario Tabulado diario que se especifican en la siguiente tabla:

Número de Catorcenos con Incentivo	Días de Incentivo Anual
10-14	5
15-19	7
20 o más	10

4. A los Trabajadores Temporales les será aplicable este sistema de incentivos, bajo las mismas reglas, aun cuando laboren en diferentes puestos.

Si los Trabajadores Temporales no laboran la catorcena completa, como consecuencia de la terminación de la relación laboral, por vencimiento del término o conclusión de los trabajos para los cuales hubieran sido contratados, se les pagará únicamente la parte proporcional del Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual, de la asistencia catorcenal acumulada.

La forma de los Incentivos a la Constancia y Puntualidad Catorcenal y Anual consignados en este Apartado A, se aplicará para pagar a los trabajadores con permiso con goce de salario,

CLÁUSULA 54.- PERMISOS.

1. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad se basa en el establecimiento de objetivos y metas determinadas en los Contratos Programa y los Contratos Gestión, mediante el mayor aprovechamiento de los recursos de la empresa.
2. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad es de aplicación nacional e involucra a todas las áreas y Ramas de Actividad, por lo que el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, deben ser resultado de las estrategias y programas establecidos para cada una de ellas, que permitan identificar a los trabajadores los objetivos institucionales y sus costos asociados.
3. Los índices de gestión son indicadores que permiten la medición del grado de cumplimiento de las metas, debiendo ser concretos, realizables, auditables y promotores de mejoras continuas.
4. La CFE deberá convenir con el SUTERM las metas a establecer, a fin de medirse y evaluarse de manera clara y específica.

Deberán suscribirse en los meses de noviembre y diciembre de cada año, con el objeto de que sean difundidos y conocidos oportunamente por todo el personal. Los incentivos se cubrirán a las áreas que los hayan alcanzado, en un plazo no mayor a 60 días naturales posteriores al cierre del semestre que se trate.

6. Una vez acreditados los Contratos Programa y los Contratos Gestión ante el Comité Técnico Nacional de Evaluación de Incentivos Grupales, los Centros de Trabajo se harán merecedores a recibir el pago correspondiente conforme a la normatividad vigente.

a) El Centro de Trabajo en el cual está adscrito, no acredite el



Contrato Programa y Contrato Gestión.

- b) No cumplir con el periodo laboral igual o mayor al semestre evaluado como trabajador permanente.
- c) El trabajador deberá contar con un mínimo de asistencia del 95%, sin considerar días de vacaciones, días de descanso contractuales y legales durante el semestre evaluado.
- d) En los casos de incidencias por traslado médico no serán computables para efecto de la disminución de la asistencia.

8. El Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad será cubierto en forma semestral a los trabajadores correspondientes, mediante el pago equivalente a diecisiete días de Salario Tabulado diario, de acuerdo con el logro de las metas establecidas para el semestre.

9. El trabajador que no haya laborado el periodo completo en el Centro de Trabajo con derecho a incentivo, se le pagará la parte proporcional que le corresponda. En el caso de que hubiese laborado en dos o más Centros de Trabajo, tendrá derecho a las partes proporcionales del incentivo generado, de acuerdo con el tiempo laborado en cada uno de ellos.

10. En caso de que los trabajadores se jubilen o retiren, antes de cumplir el semestre o el año y los Centros de Trabajo a los cuales se encontraban adscritos hayan cumplido con las metas semestrales o anuales del Contrato Programa y Contrato Gestión, tendrán derecho al pago del Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad parcial o total, según corresponda, mediante solicitud por escrito y la confirmación de haber cumplido con el requisito de asistencia en el periodo correspondiente.

Los incentivos previstos en los Apartados A y B de la presente Cláusula son independientes de cualquier otro que se establezca en la normatividad interna y no serán considerados para el cálculo de integración de las pensiones jubilatorias.

La presente Cláusula tiene por objeto regular el pago de los incentivos citados en el APARTADO A.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad y APARTADO B.- Incentivo Grupal Relacionado con la Productividad; ajustándose su aplicación a los procedimientos administrativos contenidos en la normatividad vigente.

En el caso que se analiza, este tribunal advierte que durante el periodo que no está prescrito, el actor recibió el pago de incentivo catorcenal **todas las catorcenas, con excepción de dos.**

Lo anterior, según se advierte de la información obtenida de los recibos de nómina CFDI:

Inicio del periodo	Fin del periodo	Incentivo punt
28/02/2022	13/03/2022	\$425.00
14/03/2022	27/03/2022	\$425.00
28/03/2022	10/04/2022	\$392.31
11/04/2022	24/04/2022	\$392.31



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Para analizar esta prestación, debemos recordar que el periodo del reclamo está limitado por la prescripción. Por lo que se estudiará a partir del **11 de marzo de 2022.**

Asimismo, se reitera que no hay controversia en cuanto a la jornada de trabajo, ni sobre el día de descanso variable entre semana.

Tampoco hay controversia en torno a los pagos catorcenales. Lo que significa que cada catorcena comprende **dos domingos**.

Otro aspecto para considerar son las vacaciones del actor. Líneas atrás se aludió a la documental 8 exhibida por la demandada, de la que se advierte que el actor gozó de un periodo vacacional del **5 al 16 de agosto de 2022**.

Una diversa documental, ofrecida por la demandada en el mismo numeral 8, consiste en la autorización de vacaciones del **14 al 30 de septiembre de 2022**. Documental a la que este tribunal también asigna valor probatorio pleno pues se exhibió en original y no fue desconocida por la parte actora.

Asimismo, este juzgador destaca que la demandada opuso la excepción de pago.

Al respecto, de los recibos de nómina CFDI se advierten pagos de prima dominical. En algunas catorcenas, esa cantidad consiste en la mitad de lo pagado en otras (por ejemplo, en algunas se pagó \$169.18, y en otras \$84.59); lo que permite deducir que algunos pagos comprenden **2 domingos**, y otros **1 domingo**.

De igual forma, este tribunal tiene presente que de los contratos exhibidos por la parte demandada se advierte que el último de 2022 fue del 20 al 21 de diciembre y el siguiente inmediato fue a partir del 1 de enero de 2023. Es decir, no hubo contratos del 22 al 31 de diciembre de 2022.

También, debemos recordar que la relación laboral finalizó el 18 de enero de 2023.

Sobre esa base, y tomando en consideración la excepción de pago, este tribunal advierte que no se cubrió el pago de la prima dominical en determinados domingos.

A continuación se inserta una tabla con la información obtenida de los recibos de nómina CFDI, y las notas que destaca este tribunal con las



correspondiente a **6 domingos**, de lo que resulta un total de ***** **
***** ** ***** ***** , moneda nacional, según se desglosa:

Inicio del periodo	Fin del periodo	Días trabajados	Prim dominical
23/05/2022	05/06/2022	14	*****
18/07/2022	31/07/2022	14	*****
15/08/2022	28/08/2022	13	*****
29/08/2022	11/09/2022	13	*****
26/09/2022	09/10/2022	14	*****
10/10/2022	23/10/2022	14	*****
TOTAL			*****

Alimentos (cláusula 19 del contrato colectivo de trabajo) (inciso o)

El reclamo que se analiza es **improcedente**.

La demandada dijo que la prestación **“o alimentos”** es improcedente pues el actor disfrutó de su tiempo de descanso para consumir alimentos, y no laboró después de su jornada ordinaria de salida.

Asiste razón a la demandada, pues en términos de la cláusula 19 del contrato colectivo,¹⁵ dicha prestación se otorga *—en términos generales—* cuando las personas trabajadoras deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, o antes de su hora ordinaria de entrada.

Y en el caso que se analiza, el trabajador en su demanda **reconoce que diariamente laboraba 8 horas diarias (jornada ordinaria pactada)**, lo que

¹⁵ **“CLÁUSULA 19.- ALIMENTOS**
*Los trabajadores del sistema de **turnos continuos**, así como los que laboren **jornadas corridas, de 8 horas**, tomarán sus alimentos en el propio lugar de trabajo, durante las horas de la jornada y en el momento en que la naturaleza del mismo lo permita, conforme a los horarios que estén establecidos, en la inteligencia de que la *** no les descontará el importe del tiempo que empleen para tal objeto, siempre que dispongan de hasta 30 minutos. Cuando deban continuar laborando después de su hora ordinaria de salida, tendrán derecho al pago de alimentos, excepto cuando doblen su turno por acuerdo particular entre trabajadores de turnos continuos.*
*Los trabajadores **que no sean de turnos continuos** tendrán derecho al pago de alimentos cuando laboren antes o después de su jornada ordinaria de trabajo, o bien, cuando como consecuencia de las labores que realicen se vean impedidos para ir a sus domicilios particulares a tomarlos, en la forma siguiente:*
I.- Pago de desayuno, cuando sean requeridos para laborar por lo menos una hora antes de su entrada normal al trabajo.
II.- Pago de comida, cuando laboren una hora o más, después de su hora normal de salida.
III.- Pago de cena, cuando laboren tiempo extraordinario después de las veinte horas.
IV.- Igual prestación se cubrirá a los trabajadores que presten sus servicios en los días de descanso semanal, legal o contractual.
Cuando laboren como mínimo 2 horas antes del inicio de su jornada, o 2 horas después de terminar la propia jornada, los trabajadores dispondrán de 20 minutos para tomar sus alimentos, sin que se les descuente el pago por dicho tiempo.
La prestación contenida en la presente Cláusula se otorgará en sus términos, así se trate de jornadas especiales o de trabajos efectuados en días de descanso y festivos.
*La *** , en concordancia con las obligaciones legales sobre la materia, proporcionará lugares apropiados para que los trabajadores tomen sus alimentos, excepción hecha del Corporativo (Oficinas Nacionales) o como en el futuro se les denomine.*
La cuantía de las cuotas de alimentos que conforme a esta Cláusula deben cubrirse a los trabajadores, será actualizada en la fecha que tenga lugar la revisión salarial y/o contractual correspondiente, incrementándose conforme al promedio que resulte de la suma entre el porcentaje otorgado como incremento al salario tabulado y el Índice Nacional de Precios al Consumidor del año inmediato anterior”.

LARISSA CORRALES DIAZ
706a6620636a6633000000000000000000a291
20/11/26 11:55:01

actualiza l
mo conse
sus domic

prestación
la especie
según se
bustecen d
8 horas d



Concepto de la cláusula 33 del contrato colectivo de trabajo (inciso q)

oto al que
usula dice

oto al que
usula dice

La CFE co
por todo e
labores, por

procede el p
a desempe

integral de
que el a
mpañar s
ía no se le

• advierte

s término

fundado, s



RESUELVE:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

PRIMERO. En cumplimiento a la ejecutoria de amparo dictada en el expediente 244/2024 del índice del Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Segundo Circuito, la parte actora demostró su acción de reinstalación y su accesorio. Por ende, se **condena** a Comisión Federal de Electricidad:

- A reinstalar al actor en el puesto que desempeñaba, con el salario correspondiente a ese puesto y los incrementos salariales que, en su caso, resulten aplicables en términos del considerando cuarto de esta sentencia.
- Al pago de salarios caídos desde el despido; prestación que hasta la audiencia de juicio ascendía a la cantidad de \$265,960.44 (doscientos sesenta y cinco mil novecientos sesenta pesos con cuarenta y cuatro centavos, moneda nacional). En el entendido de que esta prestación es de hasta doce meses y posterior a ellos proceden intereses a los que alude el artículo 48 de la ley de la materia.

Lo anterior de conformidad con el considerando **cuarto** de esta sentencia.

SEGUNDO. La parte actora no demostró su acción de pago correcto de diversas prestaciones. Por ende, se **absuelve** a ***** de pagar al actor **diferencias** en:

- Salario.
- Vacaciones.
- Fondo de ahorro.
- Renta de casa.
- Compensación por fidelidad.
- Ayuda para transporte.
- Aguinaldo.
- Fondo de previsión.
- Ayuda para despensa.

Lo anterior de conformidad con el considerando **quinto** de esta sentencia.

TERCERO. La parte actora no demostró la procedencia de las prestaciones devengadas y no pagadas. Por ende, se **absuelve** a *****
***** ** ***** del **pago** de:

- El concepto de separación en términos de la cláusula 46 del

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

- Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

- Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma

Loaiza C
deral de A
acán, ante
fe. (Firma



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

166656188_639244805095425171.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 2

FIRMANTE				
Nombre:	LARISSA CORRALES DIAZ	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.a2.91	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	08/09/26 22:51:19 - 08/09/26 16:51:19	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	49 e7 03 15 59 91 9c 89 d9 20 00 65 64 e6 48 0d 99 16 36 1a f9 f7 68 ec 70 af d7 9d 10 f0 97 4d 93 bb cb 43 f6 3f df 6d 8b 3a cb ee 60 f9 05 7d e3 ab e5 b9 d9 8e 51 29 52 56 5a 83 e8 d6 99 13 50 d2 3d 48 ed 3a 54 97 25 2b c0 ef cf 31 7b 4e d2 0c 20 01 da bf 93 71 a6 25 4e c1 d2 f9 41 5f 97 f9 14 b7 e5 c3 c9 4f 68 aa b1 4e 66 54 32 fa 9b 08 47 87 72 1f 03 d9 10 d0 84 fe 0a 6d 26 07 ef fb 81 d7 25 0c ee da 84 ab 6d fa 0b 65 c3 ef 82 50 ea 81 4f 88 17 ad 57 45 2d 5b ec 49 f8 6c 4b 43 c9 60 e2 d9 5e 0e f4 6b bb 7c dd ba df 73 71 51 e6 70 28 37 c4 da 01 35 2d f8 9e 3d 9d 66 d7 ee 5d cb 3c 3d 0d 09 29 8c 6e 52 a4 2d f6 fc 7b d3 9f fb ed 41 c7 56 bb 97 91 b6 24 57 5c 54 1c b3 6d 13 1f 6c 30 67 23 fe 8b f7 47 76 e2 5e 1a 3d 94 23 09 91 da de f9 0b 76 dd 2b 3b bb 30 78 37 d3 1c 47 2f db 58 45 83 9a b7 1f 99 ea 5e db 4c bf 99 5d 8c ee 21 0b e6 0e cc af cc 2c 78 32 d7 84 8b bf 9a 59 17 dd a9 da 0b 6b 6e 11 01 6d 81 61 fa a4 80 f1 cc 27 9a 65 bb f2 22 88 1f 12 e8 f4 74 cb d6 51 d2 d4 69 77 8b fb e8 88 08 0c 0e eb 7c d8 a4 a9 c3 f7 0c 23 94 27 5e fb 8f 4b 8f 71 7e 10 99 11 3c 20 a6 d5 9c 4c 37 8f 27 70 88 1c b1 1d 61 a6 81 00 d3 80 38 d8 80 02			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	08/09/26 22:51:19 - 08/09/26 16:51:19			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.a2.91			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	08/09/26 22:51:19 - 08/09/26 16:51:19			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	203549180			
Datos estampillados:	VsTgGhxX1z/NFDfhkmTLZmRaH4M=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	RAMON ABRAHAM LOAIZA CORNEJO		Validez:	BIEN Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.71.c0		Revocación:	Bien No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:23:53 - 08/09/26 17:23:53		Status:	Bien Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	dc aa a4 42 df 45 2b d4 21 21 c7 11 4c 5d 0f d5 ef dd 34 d5 ca 53 7e 7f 43 d7 b6 08 53 05 0c 79 9c 9a ec 2c 0e d7 c4 a1 d9 9a 5d 13 b8 9c 31 1a f1 61 44 47 a5 85 eb fa cf 8e b3 c8 c6 e6 20 03 68 08 f4 13 56 e3 ee 28 d4 24 7b 37 c9 b3 ee ee a6 2e a7 da 8b 7f 02 f5 54 7c 78 e2 71 43 30 8a 15 a7 5b 4b ca 4e d8 55 a5 1a 29 61 0f 8e 83 e0 2a cf 82 f9 d8 22 db e2 9d cd 6b 9c 10 89 78 38 c2 8a e8 ad 0b ac 4b 28 e2 50 0c 1e 81 8d 28 7a 88 54 d0 fb a9 dd 04 b0 91 c5 22 af fe 59 78 10 a9 65 23 b6 f0 c8 e2 02 11 2e b6 b7 9a 14 01 ad 26 0d 5f 2e 53 df e5 71 68 3c 5c a9 18 45 75 df 29 58 d3 96 b5 cf 9b 36 19 64 2c 36 d5 85 e5 47 7d ea 41 56 5b 47 c9 b4 cf ec 00 ee 56 f6 5f fb 32 8c cb 8f d9 d8 6c 38 b7 54 d6 5e a2 ad a6 ca 6a 9f 75 21 96 04 ca 32 51 ca 6e 75 14 d3 7b e8 00 53 eb 44 bb b0 ea 71 18 76 db da 93 65 29 15 db f4 37 51 3c 3e 8e 34 9e 0a 7f 36 8b 0d bc e5 db e0 88 ce 45 22 f0 dd 29 a7 24 ea cb c3 4f fa 51 e0 04 77 1e 5b 9b 57 0c 39 50 08 78 53 b8 5f 62 94 9d 38 60 71 77 f6 17 03 07 b5 68 b6 02 f6 c0 f7 eb 84 d7 c5 99 75 a4 cd 0a ab ce c1 07 94 19 ba d6 c2 1d fe 47 b3 cd 12 90 e2 c3 6f 57 52 8e 8f e3 0a 8b ae 4a e5 83 cb de 51 af 98 52 87			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:23:53 - 08/09/26 17:23:53			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.71.c0			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:23:54 - 08/09/26 17:23:54			
Nombre del emisor de la respuesta TSP:	Autoridad Emisora de Sellos de Tiempo del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del certificado TSP:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Identificador de la respuesta TSP:	203576661			
Datos estampillados:	BOam4RHZv3w+G0rzPMSBzhxNkk=			

El ocho de septiembre de dos mil veintiseis, la licenciada Larissa Corrales Díaz, Secretario(a), con adscripción en el Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Sinaloa, con sede en Culiacán, hago constar y certifico que en esta versión pública no existe información clasificada como reservada o confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Conste.