El Décimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, el **30 de septiembre de 2026**, emite la:

SENTENCIA

Mediante la cual se resuelve el procedimiento ordinario laboral **397/2023** promovido por **** ****** ****** contra Petróleos Mexicanos[1].

Que se emite en cumplimiento a la ejecutoria dictada en el juicio de amparo directo ******** del índice del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitida el 20 de agosto de 2026.

ANTECEDENTES

PRIMERO. ETAPA ESCRITA DEL JUICIO

I. Presentación de demanda. El 5 de septiembre de 2023, **** ****** ****** promovió, por propio derecho, demanda contra Pemex.

II. Admisión. Previo desahogo de prevenciones, la demanda se admitió el 25 de septiembre de 2023.

III. Prestaciones reclamadas. La parte actora reclamó las prestaciones siguientes:

A) La reinstalación en el puesto que venía ocupando
B) Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo
C) Reconocimiento de antigüedad
D) Pago de salarios vencidos
E) Pago de intereses señalados en el tercer párrafo del artículo 48 de la LFT
F) Reconocimiento de todos y cada uno de los incrementos salariales del último puesto desempeñado
G) Pago de vacaciones de 9 días laborales que le adeuda la empleadora correspondiente al 2022
H) Pago de prima vacacional de 9 días laborales
I) Pago de vacaciones de 21 días laborales correspondientes al 2023
J) Pago de prima vacacional de 21 días laborales 2023
K) Pago de incentivo por asistencia correspondiente al 2022
L) Pago de incentivo por asistencia correspondiente al 2023

[1] En adelante, Pemex.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

M) Pago de aguinaldo proporcional 2023
N) Pago del saldo de fondo de ahorros
O) Pago de porcentajes de aportación patronal y por intereses devengados respecto al saldo de fondo de ahorros
P) Pago de aportaciones obrero-patronales en la administradora de fondos para el retiro ***** *** *******
Q) Entrega de constancias de aportaciones obrero patronales
R) Pago de gastos médicos desde que fue separado en el empleo y hasta la conclusión del juicio
S) Pago de incentivo al desempeño
T) Pago de renta de casa
U) Pago de canasta básica de alimentos
V) Pago de compensación conforme al artículo 50 del Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza
W) Pago de concepto de integración de prestaciones
X) Pago de rendimientos
Y) Pago del concepto de productividad
Z) Pago de tiempo extra ocasional
A1) Pago de tiempo extra adicional
A2) Nulidad de cualquier documento relativo a renuncia de derechos
A3) La improcedencia de retención o pago de impuestos

Ad cautelam

A4) Pago de indemnización por 3 meses de salario
A5) Pago de 20 días por año de servicios prestados
A6) Pago de indemnización por 12 días de salario por cada año de servicios prestados

IV. Hechos de demanda. Conforme a la demanda[2].

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

[2] La parte actora narró que comenzó a prestar sus servicios para PEMEX el 3 de marzo de 2014, en el puesto de **** ** ****** *** ***** **, mediante contrato individual de trabajo.
El último puesto desempeñado para Pemex fue el de ********** ******* *** ***** **, en la Unidad de ********** ******** * **** **** Pemex Exploración y Producción, en el área de Quejas y Denuncias e Investigaciones de la Unidad de Responsabilidades de Petróleos Mexicanos, mediante contrato individual de trabajo de 22 de noviembre de 2016.
Contaba con un horario de jornada diurna comprendido de las 8:30am a las 14:00 horas y de las 15:30 horas a las 18:00 horas.
El actor refirió que percibía una compensación por concepto de tiempo extra ocasional y tiempo extra adicional conforme al Reglamento de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas.

V. Contestación a la demanda. PEMEX contestó la demanda el 19 de octubre de 2023 a través del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación.

V.1 Respuestas en cuanto a prestaciones

- Negó acción y derecho respecto a las prestaciones reclamadas pues hizo valer la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador, pues refiere, dejó de presentarse a partir del 29 de mayo de 2023.

V.2 Excepciones y defensas:

Pemex hizo valer:

1) Prescripción conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, **2)** No acatamiento a la sentencia e improcedencia de la reinstalación, **3)** Prescripción derivada del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, **4)** Prescripción derivada del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la aclaración de demanda, **5)** Falta de acción y derecho, **6)** Improcedencia del pago de salarios caídos a razón del salario integrado, **7)** Excepción de pago, **8)** Falta de acción y derecho e improcedencia de pago por vacaciones y prima vacacional, **9)** Obscuridad legal de la demanda, **10)** Excepción de fijación correcta de la antigüedad, **11)** Falta de acción y derecho, **12)** Excepción de prestaciones extralegales, **13)** Excepción de correcta distribución de cargas procesales, **14)** Improcedencia de las prestaciones, **15)** Improcedencia del pago de aumentos salariales, **16)** Límite legal a la condena, **17)** Excepción de pago, **18)** Improcedencia del pago de gastos médicos, **19)** Oscuridad e

---

En la demanda, se narra que el 23 de mayo de 2023 el actor dirigió un comunicado a la licenciada ****** ****** ******** de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios de PEMEX, en el cual solicitó el permiso de 2 días económicos correspondientes al jueves 25 y viernes 26 de mayo.

El martes 23 de mayo de 2023 fue designado por su superior jerárquico para asistir al Hospital Central Norte a fin de coordinar trabajos de apoyo y orientación relativos a la Declaración Patrimonial 2023.

En esa fecha (martes 23 de mayo de 2023) recibió en su correo institucional comunicado por parte de ****** ******** ******** ** ** **** (personal adscrito al área de Quejas, Denuncias e Investigaciones de Pemex) la reprogramación de sus vacaciones, asignadas del lunes 29 de mayo al 10 de junio de 2023.

El 24 de mayo de 2023 el actor narra que nuevamente fue asignado al Hospital Central Norte para continuar con la coordinación de los trabajos de apoyo y orientación por parte de la Unidad en la que se encontraba adscrito respecto a la Declaración Patrimonial 2023.

El día lunes 12 de julio de 2023, fecha en la cual debía reincorporarse el actor a sus labores, le fue negado el acceso, por lo que se comunicó con su jefe directo ******* ******** ******, Titular del área de ******* ********* * ********** de Pemex, quien no le informó las razones por las cuales no fue autorizado su acceso, hasta que tuvo conocimiento del procedimiento paraprocesal ******** del índice del 4TLFAI con sede en CDMX, donde se adjuntó el comunicado de rescisión laboral correspondiente.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

imprecisión de la demanda, **20)** Improcedencia del pago del incentivo al desempeño, **21)** Improcedencia del pago del concepto canasta básica de alimentos, **22)** Improcedencia específica y procedencia de la retención tributaria, y **23)** Excepción de retención de pago respecto a la pensión alimenticia respecto al actor.

VI. Reconvención. Al contestar la demanda, Pemex reconvino a la parte actora, lo siguiente:

a) El pago por concepto de adeudo del préstamo administrativo otorgado al hoy actor

b) El pago por concepto de 6 jornadas por faltas injustificadas

VII. Contestación a la reconvención. **** ****** ****** dio contestación a la reconvención mediante escrito de 27 de noviembre de 2023, con lo cual se dio vista a Pemex para que formulara la réplica correspondiente.

VIII. Réplica a la contestación de la reconvención. La actora reconvencionista formuló su réplica mediante escrito presentado a través del Portal de Servicios en Línea el 12 de diciembre de 2023, lo cual fue acordado el 15 de diciembre siguiente y se otorgó plazo a la parte demandada reconvencionista para que emitiera la contrarréplica respectiva.

IX. El 11 de enero de 2024, la parte demandada reconvencionista emitió contrarréplica en relación a la reconvención hecha valer por PEMEX.

X. Réplica. El actor formuló su réplica el 29 de enero de 2024, a través de la Oficialía de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, lo cual fue acordado el 1 de febrero siguiente y se otorgó el plazo correspondiente a la demandada para formular su contrarréplica.

XI. Contrarréplica. Pemex emitió contrarréplica en el plazo concedido para tales efectos.

XII. Cierre de fase escrita. El 25 de marzo de 2024 este Tribunal cerró la fase escrita y fijó fecha para la celebración de la audiencia preliminar.

SEGUNDO. ETAPA ORAL DEL JUICIO

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

I. Audiencia preliminar. Se llevó a cabo el 5 de abril de 2024, en la cual las partes no opusieron recurso de reconsideración, se fijaron los hechos controvertidos y se admitieron las pruebas conforme lo establecido por el Juez.

I.i. Hechos no controvertidos. Se determinaron:

- Fecha de ingreso, categoría, jornada y horario pactado, tiempo extra ocasional y adicional, salario diario ordinario, únicamente respecto a la existencia de la compensación, productividad, canasta básica, fondo de ahorro, renta de casa, incentivo por desempeño, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, incentivo por asistencia, rendimiento artículo 53 y rendimiento clausula 58.

I.ii Admisión de pruebas. Conforme a lo establecido en audiencia preliminar quedaron admitidas las pruebas ahí señaladas.

II. Audiencia de Juicio. El 25 de abril de 2024 se celebró la audiencia de juicio, en la que se desahogaron los medios de convicción ordenados en la audiencia preliminar y las partes formularon alegatos.

II.i Alegatos. Las partes desahogaron sus alegatos en los siguientes términos:

La parte actora, por conducto de su abogada, refirió:

Que todos los medios ofrecidos como pruebas se encuentran debidamente desahogados y encaminados a demostrar que el actor no tuvo faltas injustificadas de sus labores, tan es así que tanto los ratificantes, como el confesante y el testigo señalaron que sí desarrolló actividades de trabajo para el demandado en las fechas que le están imputando faltas injustificadas.

Además, dijo que las pruebas que se desahogaron también así lo refieren por lo que la acción tiene sustento, contrario a lo que el demandado señaló.

Destacó que no hubo similitud en las ratificantes en cuanto a los procedimientos para el otorgamiento y reprogramación de las vacaciones pues señalaron que podían acordarse de manera verbal siempre y cuando así lo autorizara el titular y ante la negativa no señalaron un medio idóneo para hacer del conocimiento a su representado.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Además, el confesante reconoció haber otorgado la reprogramación de las vacaciones solicitada.

El abogado de **Pemex** refirió:

Que con el cúmulo probatorio quedó acreditado que el trabajador tuvo ausencias injustificadas a sus labores los días 24, 29, 30 y 31 de mayo y 1 de junio de 2023 y dejó de presentarse a partir del 29 de mayo de 2023 por lo que se tomó la determinación de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para la demandada.

Solicitó que se revise la excepción de prescripción hecha valer en la contestación de demanda en términos del artículo 518 de la LFT y en caso no consentido de una sentencia condenatoria, que haga valer el no acatamiento al a sentencia interpuesto como excepción atendiendo a las funciones de confianza del trabajador.

Manifestó la existencia de una pensión alimenticia del 48% por lo cual se considera se tome en consideración, así como la reconvención respecto a adeudos pendientes del actor.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000017516
11/05/29 12:59:08

TERCERO. AMPARO DIRECTO

Seguido el juicio en sus etapas, este Tribunal dictó la sentencia de 3 de mayo de 2024.

Inconforme con lo resuelto, la parte demandada promovió juicio de amparo, el cual correspondió resolver, por razón de turno, al Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y fue radicado con el número de juicio de amparo DT. ******** de su índice; seguido en sus etapas, fue resuelto en sesión pública de 10 de abril de 2025.

Respecto al juicio de amparo ******** promovido por Petróleos Mexicanos, fue concedido para los siguientes efectos:

1) El Tribunal responsable deje insubsistente la sentencia y;

2) Dicte otra en la que se **reitere:**

a. La determinación en el sentido de que el actor fue despedido en forma injustificada;

PJF - Versión Pública

b. La **condena** al pago de vacaciones adeudadas 2022; prima vacacional 2023; incentivo por asistencia proporcional 2023; aguinaldo 2023; saldo de fondo de ahorros con sus intereses; e incentivo al desempeño junio 2023;

c. La **absolución** del pago de prima vacacional 2022, incentivo por asistencia de 2022, nulidad de documentos que contengan renuncia de derechos y pago de gastos médicos.

3) En la materia de concesión:

a. Determine que el actor sí tuvo la calidad de trabajador de confianza;

b. Resuelva como en derecho corresponda sobre la procedencia de la excepción de no acatamiento a la sentencia e improcedencia de la reinstalación, y de las prestaciones inherentes;

c. Absuelva del pago de vacaciones de 2023;

d. Cuantifique la prima vacacional 2023 en términos del Reglamento de Trabajo y del Apéndice de Valores anexo al mismo;

e. Resuelva como en derecho corresponda la reconvención planteada por **Petróleos Mexicanos.**

Atendiendo a los lineamientos de la ejecutoria dictada en el juicio de amparo DT. ********, **se dejó sin efectos** la sentencia dictada en el presente juicio, por lo que, el 23 de mayo de 2025 este Tribunal emitió sentencia en cumplimiento a la ejecutoria de amparo referida en el punto anterior, el 23 de mayo de 2025

Inconformes el actor y la demandada promovieron amparo directo, el cual fue radicado por el Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y fueron radicado con el número de juicio de amparo DT. 815/2025 y DT 781/2026, respectivamente.

En sesión de 20 de agosto de 2026, el Tribunal Colegiado referido, dentro del expediente DT. 815/2025, resolvió **negar el amparo** promovido por **** ****** ****** y concedió, en el expediente **DT. 781/2025**, **concedió el amparo a la persona quejosa** ********* *********, contra la sentencia de **23 de mayo de 2025**, para los efectos siguientes:

> ***1.*** *El tribunal responsable la deje insubsistente y,*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Versión Pública

2. *Dicte otra sentencia en la* ***que reitere****:*

a. *LA determinación en el sentido que el actor fue despedido en forma injustificada;*
b. *La* ***condena al pago*** *de indemnización de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicios, sobre la base establecida en la aclaración de sentencia de diecinueve de junio de dos mil veinticinco; salarios caídos e intereses; prima de antigüedad; incrementos en caso de que se generen; vacaciones adeudadas 2022; prima vacacional 2023; incentivo por asistencia proporcional 2023; aguinaldo 2023; saldo de fondo de ahorros con sus intereses; e incentivo al desempeño junio 2023; pago de aportaciones de seguridad social y la entrega de las constancias correspondientes;*
c. *La* ***absolución*** *del pago de prima vacacional 2022, incentivo por asistencia de 2022, vacaciones de 2023, nulidad de documentos que contengan renuncia de derechos y pago de gastos médicos.*
RECONVENCIÓN:
d. *La* ***condena*** *decretada contra el trabajador demandado en la reconvención, en relación con el pago del saldo del préstamo administrativo, que deberá compensarse de la condena establecida contra la empresa demandada.*
e. *La* ***absolución*** *del pago de jornadas que no laboró.*
3. En la materia de concesión:
Establezca de manera congruente que la excepción de no acatamiento de la ***sentencia*** *fue fundada y que los incrementos salariales que pudieran haberse generado a partir de la fecha del despido (seis de junio de dos mil veintitrés), deberán calcularse conforme al salario vigente al momento del pago.*

En cumplimiento a dicha ejecutoria, este Tribunal en acuerdo de 23 de septiembre de 2026 dejó sin efectos la sentencia de 23 de mayo de 2025 y, al día de hoy, se emite la presente sentencia.

SUSTENTOS Y RAZONES DE DERECHO

PRIMERO. COMPETENCIA

Este tribunal es constitucional y legalmente competente para conocer de este asunto puesto que se demanda **la reinstalación y diversas prestaciones de carácter ordinario así como extralegales, derivado de la relación laboral entre la parte actora y PEMEX**, razón por la cual, por materia, corresponde a la Federación.

Lo anterior, con fundamento en el artículo 123, apartado A, fracciones XX, XXXI,

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

inciso b), subinciso 1 de la Constitución[3], 527, fracción II numeral 1, 604, 698 y 899-A, 871, 872, 873, 892, 893, 894 y 896 de la Ley Federal del Trabajo y fracción VI del artículo 61 de la Ley orgánica del Poder Judicial de la Federación.

SEGUNDO. PROBLEMÁTICA JURÍDICA QUE DEBE RESOLVERSE

El problema jurídico planteado en este asunto consiste en determinar si la persona trabajadora fue despedida injustificadamente.

O, por el contrario, si como lo argumenta la parte demandada **** ****** ****** incurrió en irregularidades, motivo que dio lugar a la rescisión del trabajo sin responsabilidad para la empleadora.

- En caso de que exista ese despido injustificado, verificar si la persona trabajadora tiene derecho a las prestaciones que reclama, incluso aquellas que exceden las previstas por la ley o si, por el contrario, la demandada tiene razón respecto de la falta de acción y derecho.
- Finalmente, determinar si es procedente reinstalar o no a la trabajadora, atendiendo además a que la demandada hizo valer la excepción de *no acatamiento a la sentencia.*

Para resolver tomaremos en cuenta:

La validez del aviso de rescisión presentado ante el Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con residencia en la Ciudad de México, a fin de notificar el aviso de rescisión previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. PRUEBAS DESAHOGADAS DE LA PARTES [VALORACIÓN]

Este Tribunal se centrará en los medios de prueba que crean un grado de convicción o convencimiento suficiente para resolver la problemática.

También, es pertinente mencionar que, cuando se ofrecen documentos en copia,

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

[3] Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
(…)
XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:
(…)
b) Empresas:
1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

generalmente, no hay impedimento para que se valoren, en principio con valor indiciario y, una vez que sea concatenado alcance su perfeccionamiento con la valoración con alto grado de convencimiento que pueda merecer (lo que usualmente se le conoce como prueba plena).

En ese sentido, es criterio de este tribunal que ese "cotejo y/o compulsa" no es la única forma de que un documento se perfeccione[4].

Se explica. El perfeccionamiento de un determinado documento puede lograrse, además, **(a)** adminiculando, valorando y contrastando unos con otros todos los demás medios de convicción, lo que en este nuevo modelo de justicia es mucho más sencillo y ágil. Aunado a que ya no sólo se depende de si ese "cotejo o compulsa" no se logró por una deficiencia, táctica o estrategia de determinada parte, cuestiones que tienen sustento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo. Otra forma de perfeccionamiento de papeles es **(b)** cuando las partes los hacen suyos (adquisición procesal).

Una razón más es que, en muchas ocasiones no se opone contra éstos una verdadera objeción, de ahí que, aunque se llegare a ofrecer su cotejo o compulsa, ciertamente en la mayoría de los casos, no se objetan de manera particularizada, es decir, no se pone en duda su exactitud como lo prevé el artículo 810[5] de la Ley Federal del Trabajo, viendo que lo debatido es el valor que merecen, lo que se corrobora ante la falta de prueba para la demostración de esa "objeción" en términos del diverso artículo 811[6] de la ley en cita.

Por lo dicho, la falta de perfeccionamiento mediante cotejo y compulsa, no puede

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

---

[4] Ver el contenido de la jurisprudencia 1a./J. 31/2012 (10a.), registro digital: 2000607, de rubro y contenido siguientes:

OBJECIÓN DE DOCUMENTOS. NO BASTA QUE EL INTERESADO OBJETE UN DOCUMENTO PROVENIENTE DE UN TERCERO, PARA QUE POR ESE SOLO HECHO PIERDA VALOR PROBATORIO, EL CUAL DEPENDERÁ DE QUE ESTÉN O NO ROBUSTECIDOS CON OTROS MEDIOS (CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES). No basta que el interesado objete un documento proveniente de un tercero, para que por ese solo hecho pierda valor probatorio, ya que de acuerdo a lo establecido por el artículo 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles, su valor dependerá de que dicha documental esté o no robustecida con otros medios de convicción. Lo anterior es así, en razón de que el propio artículo establece la posibilidad de que, en caso de que el documento haya sido objetado, el oferente pueda, a través de otros medios de convicción, demostrar la veracidad de su contenido, lo que implica la oportunidad de perfeccionar el documento y, de ser así, éste sea valorado en su justa dimensión, por lo que no resulta válido restar, a priori, el valor de la documental, por su sola objeción.

[5] Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

[6] Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

ser fincada como una carga probatoria incumplida, pues como se ha explicado puede prescindirse de ésta dada **(i)** la objeción genérica expuesta y **(ii)** las formas aleatorias en que pueden perfeccionarse, sobre todo ahora en este nuevo sistema de justicia laboral que la persona juzgadora es la rectora del procedimiento y a su cargo se encuentra tanto la admisión como la valoración (en primera persona) de todas las pruebas.

Entonces **(c)** los documentos no objetados debidamente implican su reconocimiento e intención de las partes de que más bien sea materia de valoración y alcance, incluso lo valioso es que en muchos casos las partes sí hacen manifestaciones en cuanto al alcance de cierto documento, a veces hasta lo adoptan en su favor, por ello, sería desacertado que este juzgador, advirtiendo esas "manifestaciones" prefiriera recurrir en formalismos que no lleven a encontrar la verdad de los hechos.

Insistiendo que el Máximo Tribunal del país ha sostenido que para que la objeción de una prueba sea válida, debe ser particularizada[7]; esto es, que se precisen las circunstancias que a criterio de quien rebate hacen que esa prueba carezca de valor, pues objetarla en términos generales, debe entenderse como que no fue refutada[8]. Aunado a que en este nuevo sistema de justicia laboral las "objeciones

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

[7] El criterio invocado en el párrafo que precede se encuentra contenido en la jurisprudencia con registro 242830, emitida por la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

PRUEBAS, OBJECIÓN VÁLIDA DE LAS. DEBE SER PARTICULARIZADA. Para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

[8] Igualmente es aplicable la diversa jurisprudencia 2a./J. 13/2001, registro 190106, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto que a continuación se trascriben:

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECIÓN. Si se toma en consideración que las pruebas documentales, sean públicas o privadas, pueden ser apreciadas en el juicio laboral, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en atención tanto a su autenticidad (lo que incluye la inexactitud o falsedad del documento en todo o en alguna de sus partes), que es materia de objeción, como a su alcance probatorio, lo que implica su valoración, y que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 797, 798, 799, 800, 801, 802, 807, 810 y 811 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen los casos en que procede la objeción de documentos y los procedimientos que al efecto deben ser desarrollados para cada caso, puede concluirse que cuando las partes efectúan alegaciones en relación con el alcance probatorio de una documental, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, no se está ante una objeción en términos de los preceptos aludidos ni puede generar las mismas consecuencias que ésta, por lo que las Juntas deben tenerlas por no hechas. Ello es así porque, por un lado, la objeción o impugnación de documentos es un procedimiento a través del cual la contraparte de la oferente ataca la documental exhibida en el proceso alegando y, en su caso, probando que no es auténtica por ser inexacta o falsa, con el fin de lograr que no sea considerada por la Junta al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de las pruebas" corresponden a la etapa escrita cuando esos "papeles" ya son plenamente conocidos por las partes, lo que se corrobora cuando las partes quedaron de acuerdo sabedoras y consientes en que todos los documentos fueron reconocidos y pueden ser tomados en consideración de manera plena.

Todo lo analizado y anunciado se considera así pues este tribunal no debe incurrir en formalismos o formulismos exagerados que impidan resolver con buena fe y exhaustividad[9].

Destacando y reiterando que las partes estuvieron conformes en que todo documento tiene pleno valor, es decir, todo documento quedó perfeccionado ante su reconocimiento y que lo que está en duda es el alcance probatorio de éstos.

Pruebas y su valor-alcance

Pruebas en común:

Presunciones e instrumental ofrecida por las partes. En cuanto a las presunciones, de conformidad con el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, se hará valer a fin de averiguar hechos no conocidos con aquellos que generen convicción para quien resuelve.

Existe presunción de que la relación laboral terminó, respecto a **** ****** ******* derivado del aviso de rescisión presentado por la demandada donde hace valer diversas irregularidades a fin de justificar la referida rescisión.

En cuanto a la **instrumental de actuaciones**, ésta se toma en consideración, cuyo impacto se advierte en esta sentencia, es decir, habiendo adminiculado todos y cada uno de los medios de convicción se tiene que la verdad material de este asunto infiere en la existencia del despido.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

el laudo respectivo y, por otro, porque no obstante lo anterior, conforme a lo previsto en el artículo 841 de la propia ley, en el procedimiento laboral las reglas de valoración de los medios de convicción no son absolutas ni formalistas y deben entenderse moderadas por el principio de que la Junta debe resolver en conciencia, lo que significa que ésta puede, discrecionalmente, considerar las manifestaciones realizadas en relación con el alcance probatorio de un documento sin estar obligada a realizar un estudio destacado de ello.

[9] En términos de la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 16/2021 (11a.), registro 2023741, de rubro:

DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA (PRINCIPIO DE MAYOR BENEFICIO). A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA ADICIÓN AL ARTÍCULO 17, TERCER PÁRRAFO, CONSTITUCIONAL, TODAS LAS AUTORIDADES JUDICIALES Y AQUELLAS CON FUNCIONES MATERIALMENTE JURISDICCIONALES DEBEN PRIVILEGIAR LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO SOBRE LOS FORMALISMOS PROCEDIMENTALES, SIEMPRE Y CUANDO NO SE AFECTE LA IGUALDAD ENTRE LAS PARTES (DOF DE 15 DE SEPTIEMBRE DE 2017)[9].

Aquí cabe precisar que en audiencia preliminar se dijo la forma de admisión de las pruebas y las partes estuvieron de acuerdo.

La instrumental de actuaciones nos permite adminicular-relacionar todos y cada uno de los elementos de prueba y más allá de constituir una prueba circunstancial, se llega a la mayor proximidad en cuanto a la verdad de los hechos.

Por lo que hace a las pruebas ofrecidas por la parte **actora**:

La confesional a cargo de la demandada Petróleos Mexicanos, la cual fue desahogada conforme a lo siguiente:

Que su representada otorgaba al hoy actor, catorcenalmente, la prestación denominada salario ordinario

R. *quiero precisar que no es una prestación es el salario ordinario, se le otorgaba un salario ordinario como se hizo referencia en la contestación de la demanda de 769 pesos algo así*

El juez preguntó:

¿La periodicidad es catorcenal?

R. *Es diario y se paga cada 14 días*

La abogada del actor preguntó:

Que su representada otorgaba al hoy actor, catorcenalmente, la prestación de tiempo extra ocasional

R. *Hay prestaciones extraordinarias que se otorgan siempre y cuando se cumplan con los señalamientos del reglamento de personal de confianza, si se cumplen con esos señalamientos se llegan a pagar esas prestaciones, el tiempo extra es una prestación que debe cumplir ciertas condiciones*

El juez preguntó:

¿Y los cumplió el trabajador?

R. *En el caso específico del último recibo de pago, sí aparece, entiendo que sí*

¿Y periódicamente cumplió con los requerimientos?

R. *Cuando aparecen en el recibo sí*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

La abogada del actor preguntó:

¿Se otorgaba al hoy actor, catorcenalmente, el tiempo extra catorcenal?

R. *Reitero mi respuesta anterior*

¿Su representaba otorgaba al hoy actor, catorcenalmente, las prestaciones denominadas tiempo extra adicional, compensación, canasta básica, fondo de ahorro, canasta básica?

R. *En el caso de las prestaciones extralegales debe cumplir con los parámetros que señala el Reglamento de personal de confianza para que se liquiden esos conceptos, de manera particular el concepto de compensación que usted refiere no aparece en el recibo de pago, no se le paga al trabajador*

¿Estas prestaciones están reflejadas en los recibos de pago que se exhibieron tanto de su parte como por parte del actor y los conceptos que se encuentran reflejados también en los recibos?

R. *Los conceptos que se pagan están en los recibos, si aparecen es que cumplió con esos parámetros y se paga ese concepto, esa prestación extralegal, incluso existe jurisprudencia de la corte específica respecto a las prestaciones extralegales que no están contempladas en la LFT ni en la constitución están contempladas en el reglamento del personal de confianza de Petróleos Mexicanos*

Que su representada otorgaba al hoy actor, mensualmente, la prestación denominada incentivo por desempeño

R. *Reitero lo que comenté, cualquier prestación extralegal tiene que estar reflejada en los recibos de pago para que se acredite el pago correspondiente, si no aparece en el recibo de pago es que no se liquidaba al trabajador*

¿Tiene que estar señalado en los recibos de pago exhibidos y que obran en autos?

R. *Es correcto*

Que su representada otorgaba al hoy actor, anualmente, las siguientes prestaciones vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, incentivo por asistencia, rendimientos art 53 y rendimientos cláusula 48

R. *Todas las prestaciones son pagadas de manera anual, el aguinaldo, los rendimientos están contemplados en el reglamento del personal de confianza y se pagan conforme señala el reglamento de trabajo del personal de confianza*

PJF - Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

¿Entonces las prestaciones tienen diversas periodicidades en las cuales se les hace el pago a los trabajadores?

R. *Sí, en el reglamento del personal de confianza se especifica la periodicidad del pago*

Que su representada pagaba al hoy actor su salario mediante transferencias electrónicas bancarias

R. *El comprobante de pago del salario de PEMEX es a través de la extensión del recibo de pago, ese es el comprobante oficial de POEMEX, el medio de pago es diverso, actualmente no se les paga de manera física, pero hay algunos trabajadores que así lo solicitan y así se les paga, la gran mayoría es a través de una transferencia bancaria*

¿En el caso particular su representada pagaba por medio electrónico?

R. *No tengo la precisión y complementando sí hubo objeción respecto a los presuntos recibos bancarios exhibidos, estaban incompletos, no se exhibieron completos, en la numeración no están completos*

Que su representada adeuda al actor las vacaciones correspondientes al año 2022

R. *No, las vacaciones fueron pagadas, incluso se hace valer una excepción de pago en la contestación de demanda, de manera específica, respecto a ese pago*

Que su representada adeuda por concepto de vacaciones al actor las correspondientes a la parte proporcional al año 2023

R. *La parte proporcional no tengo la precisión, porque las vacaciones se generan anualmente según la fecha de ingreso del trabajador y tiene un año para tomar sus vacaciones, entonces el último recibo de pago tengo entendido se le pagó lo que corresponde a su ciclo anual de ese periodo, no sé si se haya generado a partir del día en que se rescindió la relación de trabajo*

El juez preguntó:

¿Con motivo de la rescisión del trabajador le hicieron finiquito?

R. *Se hizo un finiquito, pero tengo entendido que el trabajador no lo aceptó*

¿Entonces le entregaron los proporcionales?

R. *Si no aceptó ese finiquito, están pendientes esos proporcionales*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Que su representada adeuda al actor, por concepto de prima vacacional, lo que corresponde al 2022

R. *No se le adeuda, hay una excepción de pago en ese sentido*

Que su representada adeuda al actor la parte proporcional de la prima vacacional correspondiente al año 2023

R. *Acabo de dar la respuesta respecto a vacaciones*

Que adeuda al trabajador por concepto de incentivos por asistencia y aguinaldo las partes proporcionales correspondientes al año 2023

R. *Sería la misma respuesta, todo lo relativo a 2022 hay excepción de pago y respecto a 2023 sería la misma respuesta*

Que su representada retuvo del salario del actor recursos económicos para la constitución de fondos de ahorro

R. *Hay un fondo de ahorro que se constituye y que a final en diciembre se entrega a los trabajadores y es correcto, no sé si sea una retención, pero se va integrando una parte de su salario para que al final del año, en diciembre, se les entregue el fondo de ahorro*

*Que su representada realizaba aportaciones al Sistema de ahorro para el Retiro en el plan de pensiones de Pemex de la ***** *** *******, en favor del actor*

R. *Sí es correcto*

Que su representada autorizó como días económicos al hoy actor, los días 25 y 26 de mayo de 2023

R. *Sí, es correcto, a solicitud del trabajador, hizo la solicitud y se autorizaron esos 2 días, 25 y 26 de mayo como días económicos, quisiera hacer la precisión en el tema de días económicos, el artículo 73 del Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza refiere de manera precisa cuál es la naturaleza de esos días económicos, para qué son y cómo se solicitan*

Que su representado recibió los servicios personales del actor los días 23 y 24 de mayo de 2023

R. *No, el día 24 hay un reporte de faltas que acaba de ratificar los documentos en el cual se reporta la falta de trabajador el día 24 de mayo de 2023, es decir, no prestó sus servicios para mi representada*

Que su representada recibió los servicios personales del hoy actor los días 23 y 24 de mayo cuando desempeñó labores en el Hospital Central Norte

PJF Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

R. *Como lo acaban de referir, en el caso específico del día 24 se reportó como falta*

El juez preguntó:

¿El trabajador salía de sus instalaciones con motivo de su trabajo?

R. *Cualquier trabajador de Pemex para que se retire de su centro de trabajo debe tener un pliego de comisión administrativo para que pueda trasladarse a otro lado, es pliego debe tenerlo el trabajador, no puede irse nada más porque sí, en el Reglamento se especifica claramente cuál es el procedimiento para los pliegos de trabajadores a un centro diverso de trabajo.*

En el caso específico no hay un pliego de comisión del trabajador para trasladarse al centro de trabajo que refiere

¿Qué labores desempeñaba el trabajador?

R. *En la cláusula segunda de su contrato se refieren de manera específica las funciones de su trabajador*

Usted platíqueme cuáles eran

R. *Atendía los procedimientos de responsabilidades administrativas de los trabajadores, incluso hay una designación del titular de la unidad de responsabilidades a nombre del actor para que atienda procedimientos de responsabilidades administrativas, esas designaciones nosotros las ofrecimos en copia certificada dentro de las documentales que obran agregadas en nuestra contestación de demanda.*

¿El trabajador todas sus labores las hacía en escritorio o tenía que trasladarse a sedes diversas?

¿Con motivo de atender esas denuncias, todas las labores las realizaba en su centro de trabajo o tenía que trasladarse a sedes diversas?

R. *Todas sus funciones las realizaba en el centro administrativo donde está contratado*

Conforme a la confesional referida, se advierte que el absolvente sostiene lo referido en la contestación de demanda, es decir, las faltas de asistencia en las cuales, a su decir, incurrió el actor además de los conceptos que refiere le fueron pagados al actor respecto a 2022 y los proporcionales adeudados por lo que hace en 2023.

La confesional para hechos propios a cargo de ******* ******** ******, señalado como el jefe directo del actor en este juicio, la cual fue desarrollada conforme a lo

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Versión Pública

siguiente:

Que usted era superior jerárquico inmediato del actor **** ****** ****** *en mayo de 2023*

R. *Sí, eso correcto*

Que usted designó al actor en el Hospital Central Norte de Pemex el 23 de mayo de 2023

R. *Sí, es correcto*

Que las labores que encomendó al hoy actor en el Hospital Central Norte de Pemex en la fecha señalada en la pregunta anterior fueron para la orientación al personal de dicho hospital en los trámites de declaración patrimonial

R. *Sí es correcto*

Que usted designó al hoy actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023

R. *Sí también es correcto*

Nota del Tribunal. Debemos valorar la confesión espontánea del jefe directo del actor, quien refirió que designó al actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023, lo cual es relevante, pues la versión de los hechos de la empleadora es que rescindió justificadamente al actor por faltar, entre otros días, el 24 de mayo de 2023, sin embargo, debemos valorar lo referido por su jefe directo y adminicularlo con el material probatorio que obra en autos para determinar si faltó o no en esa fecha.

Que las labores que encomendó al hoy actor en el hospital fueron para la orientación del personal de dicho hospital en los trámites de la declaración patrimonial

R. *Sí es correcto*

Que usted recibió de ****** ******** ** ** **** *correo electrónico a su cuenta institucional el 23 de mayo de 2023 en el que se le informaba la reprogramación de vacaciones del hoy actor*

R. *No recuerdo, tendría que ver el correo, no me acuerdo si en esa fecha yo recibí algo de la reprogramación*

El juez preguntó:

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública
PJF

*¿Recuerda alguna reprogramación del actor **** ****** ******?*

R. *Sí, nosotros solicitamos que se iniciara el trámite, pero no recuerdo si fue el 23 o el 24, yo le solicité a ****** ******** que hiciera el trámite*

La abogada preguntó:

Que usted sabía que el periodo vacacional del hoy actor fue reprogramado del 26 de mayo al 10 de junio de 2023

R. *Sí*

Nota del Tribunal. Las manifestaciones espontáneas y atendiendo al principio de buena fe, así como lealtad procesal, demuestran que el jefe directo sí conocía la reprogramación del actor respecto a su primer periodo vacacional 2022-2023, lo cual también le fue informado por correo electrónico, pues del material probatorio se advierte que su subordinada ****** ******** ** ** **** le marcó copia del correo cuando realizó la solicitud de reprogramación respectiva.

El juez preguntó:

¿Recuerda esa reprogramación en esas fechas?

R. *Sí, hicimos una solicitud al área administrativa de Pemex al enlace administrativo donde nosotros estamos que es en la Unidad de Responsabilidades para que hiciera la reprogramación de vacaciones*

¿Recuerda por qué se realizó esa reprogramación?

R. *Porque la solicitó el trabajador*

La abogada del actor preguntó:

Que usted autorizó la reprogramación de vacaciones del hoy actor en las fechas señaladas

R. *No como tal porque la autorización la realiza el área administrativa, nosotros aceptamos la reprogramación y enviamos al área administrativa para que ellos realicen el trámite que corresponde*

El juez preguntó:

¿Es como si nada más dieran el visto bueno?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Si nosotros en el área debemos informar si no hay problema que en esos días esté ausente y mandamos la autorización al área administrativa para que ellos hagan el trámite y autorice si se va o no se va*

La abogada de la parte actora preguntó:

Que el 12 de junio de 2023 aproximadamente a las 8:15 horas usted recibió una llamada a su número celular del hoy actor

R. *Sí es correcto*

El juez preguntó

¿Recuerda qué le dijo en ese momento el señor ****?

R. *Me dijo que no lo dejaban entrar*

La abogada continuó:

Que la llamada recibida por usted señalada en la pregunta anterior usted informó al actor que había sido cancelado su acceso al edificio de Pemex, es decir a su centro laboral

R. *No recuerdo si con esas palabras, pero le dije que habíamos tenido problemas con sus vacaciones, que no las habían autorizado y que seguramente le habían rescindido el contrato por haber faltado*

Que usted le indicó al hoy actor en la llamada que recibió el 12 de junio que le recomendaba retirarse del edificio de Pemex, es decir del centro laboral

R. *No, no recuerdo haberle dicho eso*

El juez preguntó:

¿Recuerda algo más de esa llamada que me pueda platicar?

R. *Pues fue hace mucho pero seguramente le dije que lo tenía que checar con el área administrativa por el tema de sus vacaciones*

La abogada de la parte actora preguntó:

¿Usted como superior jerárquico en mayo de 2023 del hoy actor tenía la facultad de autorizar las vacaciones que el actor solicitaba?

R. *Tenía la facultad de solicitarlas y dar mi visto bueno de parte del área*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

¿Usted como superior jerárquico solicitó y dio el visto bueno para la reprogramación de vacaciones de mayo de 2023 para el hoy actor?

R. *Así es, es correcto*

Respecto a la respuesta que dio de que hubo problemas con la reprogramación de vacaciones del hoy actor ¿usted se lo hizo de su conocimiento por algún medio antes del 12 de junio de 2023?

R. *No, porque no estaba trabajando, se había ido*

Nota del Tribunal. Debemos hacer notar que, con la respuesta emitida por el jefe directo, podemos llegar a la conclusión que el área en la cual laboraba el actor sí tenía conocimiento de problemas con la reprogramación de vacaciones del hoy actor, lo cual no fue demostrado que se hiciera de su conocimiento a través de medio de comunicación alguno.

Que usted como su superior jerárquico en mayo de 2023 autorizó como permiso económico o conocidos como días económicos, los días jueves 25 de mayo y viernes 26 de mayo, ambos de 2023

R. *Sí, es correcto*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Testimonial a cargo de ****** ***** ****** ****, quien respondió diversas preguntas conforme a lo siguiente:

La abogada del actor preguntó.

¿Nos puede decir por qué conoce al actor?

R. *Trabajamos en Pemex*

¿Desde cuándo lo conoce?

R. *Desde que yo llegué a la unidad de responsabilidades*

¿Nos puede señalar un periodo?

R. *Cuando yo llegué al área de quejas fue en 2021 aproximadamente*

¿Se desempeñaban en la misma área?

R. *Así es en el área de quejas, denuncias e investigaciones*

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

*¿Cuándo fue la última vez que vio al señor ****** ******?*

R. *La última vez que lo vi fue en el Hospital Central Norte en el módulo de declaraciones patrimoniales y después de ahí ya lo vi*

El juez preguntó:

*¿Qué estaba haciendo ahí el señor ****?*

R. *Estábamos atendiendo la mesa de servicio*

¿Qué es esa mesa de servicio?

R. *Damos atención a los usuarios o personas que integran el hospital; van y presentan su declaración, nosotros apoyamos a esas personas*

La abogada preguntó:

¿Recordará la temporalidad en la cual se dio?

R. *Tuvo que haber sido la penúltima semana de mayo, parece ser que fue el miércoles o jueves*

El juez preguntó:

¿Por qué recuerda que fue la penúltima de mayo?

R. *En ese tiempo nos dieron la mesa esas dos últimas semanas para atender el servicio a los usuarios y yo venía de incorporarme de un colectivo de corredores entonces me quedaba muy cerca el hospital para llegar*

Su adscripción, su centro de trabajo de siempre ¿dónde es?

R. *En la unidad de responsabilidades*

¿Dónde está?

R. *En la torre central de Pemex*

¿Y de la torre central se trasladó?

R. *No, estábamos comisionados en el Hospital Central Norte*

¿Cómo les dan esa comisión?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000017751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

R. *Prácticamente nos dijeron "hay que presentarse en tal lado" yo me presente a partir del día lunes y después del servicio uno se puede retirar*

¿Le descontaron esos días por no estar en su centro de trabajo?

R. *Como damos atención a la mesa de servicio ahí estábamos en apoyo al hospital*

¿Temporal?

R. *Temporal exactamente*

La abogada preguntó:

Acaba de señalar que estaban comisionados al Hospital Central Norte ¿a quién se refiere?

R. *Su servidor estaba comisionado, el actor desconozco si estaba comisionado*

En esa penúltima semana de mayo informó que estuvo apoyando al personal del hospital para realizar las declaraciones patrimoniales ¿el señor **** *estaba ahí?*

R. *Así es*

¿En qué horario estaban?

R. *En un horario de 9 a4 de la tarde de corrido sin hora de comida porque es el horario que tienen los trabajadores ahí*

¿Dentro de esta actividad que desempeñaba ¿ustedes llegaban directamente al hospital?

R. *Así es*

¿Y terminada la actividad a las 4pm tenían que regresar al domicilio de Pemex?

No ya no se asigna el horario y posteriormente me podía retirar porque ya no teníamos hora de comida, como era de corrido podíamos tomar nuestro horario de comida

Terminando esa actividad ustedes podían disponer de la tarde

R. *Correcto*

Esta designación en el caso particular para el Hospital Central Norte ¿se la hicieron de su conocimiento de manera verbal?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Sí*

¿Quién se las hizo de su conocimiento?

R. *Nuestro titular de área y ya de ahí nos asignan los lugares y uno acude a las diligencias correspondientes*

Nota del Tribunal. Lo referido por el testigo es coincidente con lo referido por el actor respecto a que recibió instrucciones para presentarse en el referido hospital y aún más relevante es coincidente con el dicho de su jefe directo, quien mencionó que sí designó al actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023, lo cual fue de forma verbal, sin necesidad de pliego de comisión alguna.

El juez refirió:

¿En torre central ustedes eran compañeros de trabajo, se veían diario?

R. *Correcto*

¿Tenían el mismo rango?

R. *No*

¿Qué rango tiene usted?

R. *Yo soy analista, auxiliar técnico J*

¿Y el señor **** *sabe?*

R. *No lo sé*

La abogada continuó:

¿Esta asignación se las comunicaba su titular de manera verbal?

R. *Así es*

¿Me podría decir quién le asignó?

R. *El maestro* ******* ******** ******

¿Estuvo presente también en la actividad para el apoyo de las declaraciones patrimoniales el actor?

PJF - Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

R. *Ahí lo vi 2 días ya después ya no lo vi*

¿Recuerda que días fueron?

R. *Fue el martes, el lunes yo estuve, martes y miércoles*

Solo para precisar ¿martes y miércoles estuvo el señor **** ******?

R. *Así es en la parte de arriba están habilitadas máquinas y ahí atendíamos a los usuarios*

¿Ahí llegaba el personal médico, de intendencia, todos los que trabajaban en el hospital?

R. *Incluso pacientes presentaban su declaración patrimonial*

¿Para esta actividad les daban algún comprobante?

R. *Llega el usuario, se anota en una lista y ese es nuestro comprobante, las listas de los usuarios*

Nota del Tribunal. Dicha manifestación debe valorarse con las documentales exhibidas por el actor consistente en las listas de asistencia con sello de recepción del propio hospital.

¿Esa lista era entregada a quién? o ¿con quién tenía que acreditar?

R. *Por seguridad nuestra o por seguridad mía yo nada más acudo a la dirección del Hospital o del área donde esté, ellos nos sellan y nos regresamos con esa lista*

¿Y esa lista se la entregaban a su titular?

R. *No, nos la quedábamos*

En este caso, para esa actividad particular que era el apoyo a los usuarios ¿registraban asistencia de salida?

R. *Al llegar al hospital nosotros tenemos que, el torniquete no se desbloquea si no pasamos nuestra credencial*

¿Cuánto tiempo estuvieron ahí en el módulo del hospital para el acompañamiento de los servidores públicos?

R. *Su servidor estuvo en esa penúltima semana hasta terminar el mes de mayo*

¿Entonces estuvo la penúltima semana y los últimos días de mayo de 2023?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Así es*

En este caso la asignación que les dieron ustedes fue para un hospital dentro de la CDMX

R. *Correcto*

¿Les daban algún oficio de designación? ¿Un pliego de comisión?

R. *Particularmente no a mí no me dieron porque fue en las inmediaciones de la CDMX, me imagino que no hubo necesidad de tenerlo porque no se solicitó algún tipo de viáticos*

¿Nos puede decir la razón de su dicho?

R. *Me mandaron a llamar, es por eso*

El juez preguntó:

¿Pero por qué le constan esos hechos?

R. *Porque yo estuve presente*

El abogado de Pemex preguntó:

Usted comentó que al final de la jornada no le reportaban a nadie las actividades que realizaban

R. *Al finalizar para cerrar el módulo le tenía que marcar a mi titular*

¿A quién?

R. *Al maestro* ******* ******

¿Ese reporte se hacía de manera diaria?

R. *Yo tenía mis listas y solamente era por llamada telefónica*

¿Pero de manera específica sí había un reporte diario al titular?

R. *Por no molestar al titular yo le mandaba un mensaje o le hablaba por teléfono para informarle sin novedad*

¿Él se los pedía?

R. *Sí nos los pedía y por mera formalidad entonces lo hacíamos*

PJF - Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Usted mencionó que no le entregaron ningún documento de comisión administrativa ¿es correcto?

R. *Correcto*

¿Cuál es el centro de trabajo donde estaba adscrito?

R. *Estoy en la unidad de responsabilidades el área de quejas, denuncias y responsabilidades en la torre piso 19*

¿Y el lugar donde estuvo comisionado dónde fue?

R. *Fue en el hospital central norte*

¿Se encuentra en el mismo domicilio que su centro de trabajo en Pemex?

No

La documental privada consistente en el original del documento denominado "situación contractual" de 28 de octubre de 2021, cuyo contenido no fue desconocido pues dicha prueba únicamente fue objetada en cuanto a su alcance y valor probatorio, lo cual genera convicción respecto a su contenido.

De forma destacada, con dicho documento podemos corroborar el número de ficha del actor, sus datos de identificación, centro de trabajo, salario tabular ordinario, salario ordinario diario, así como fecha de ingreso en sus labores.

La documental privada consistente en el contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado número ********, cuyo contenido no fue desconocido y genera convicción respecto a lo ahí consignado pues únicamente fue objetado en cuanto a su alcance y valor probatorio.

La referida documental demuestra que, el 23 de noviembre de 2016, las partes suscribieron contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, a partir de la citada fecha, donde determinaron que prestaría sus servicios como trabajador de confianza en el área ********** ******** ***, que tiene establecida la demandada, además, quedó establecido que su salario ordinario se integrará con salario tabulado, fondo de ahorro (cuota variable) y ayuda renta de casa.

Además, que el trabajador tendrá una compensación de tiempo extra ocasional y tiempo extra adicional sujeta a los términos y condiciones previstos en los artículos 26, 27, 28, 29 y 30 del Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza de

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Versión Pública

Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Además, en dicho contrato, quedaron establecidas diversas funciones, así como diversas condiciones de trabajo como lo son el horario, días de descanso y la legislación aplicable a la relación de trabajo.

Las documentales privadas consistentes en 42 recibos de nómina, respecto a los periodos comprendidos desde el primer periodo de pago de 2022 hasta la primer catorcena de junio de 2023, los cuales no fueron objetados en cuanto a su autenticidad e incluso fueron reconocidos por quien los expidió (PEMEX), por lo que genera convicción respecto a las percepciones y deducciones de la actora en los periodos de pago referidos.

Las documentales privadas consistentes en 8 estados de cuenta bancaria de la institución **** ******, a nombre del actor, los cuales no fueron desconocidos en cuanto a su autenticidad, sin embargo, la demandada hizo valer que no fueron presentados en su integridad.

En ese sentido, su contenido se valora de forma indiciaria, atendiendo a su naturaleza, a fin de determinar los depósitos que le fueron realizados al actor en los periodos que abarcan dichos estados de cuenta.

Las documentales públicas consistentes en 2 estados de cuenta del plan de pensiones del actor otorgado por Pemex, administrado por ***** *** *******, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, cuyo contenido no fue desconocido, por lo cual demuestra el saldo total en la cuenta individual del actor así como en las subcuentas que posee dicho plan.

Documental pública consistente en el acuse de recibo del escrito firmado por el actor, así como por su jefe directo ******* ******** ******, cuyo contenido demuestra que el actor solicitó permiso económico los días 25 y 26 de mayo de 2023.

Su contenido quedó perfeccionado pues el suscriptor de dicho documento, ******* ******** ******, ratificó su contenido y reconoció su firma en la audiencia de juicio, conforme a lo siguiente:

El juez preguntó:

> *Usted ya nos refirió que autoriza vacaciones para su personal ¿después de autorizarlo tiene que mandar esos días económicos a algún área para que no le vayan a descontar su sueldo o alguna cuestión administrativa?*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

R. *Sí yo se los firmo al trabajador y el trabajador manda un correo electrónico al enlace administrativo y da trámite para que no se descuenten esos días y se tomen como días económicos*

El abogado de Pemex preguntó:

Respecto al formato que es una solicitud de días económicos ¿por qué área debe ser autorizada?

R. *Yo entiendo que quien lo firma lo autoriza y una vez que se autoriza se envía al enlace administrativo*

El juez preguntó:

Usted le refirió al señor **** *que posiblemente tenía un tema con los días económicos ¿quién le refirió o como lo supo?*

R. *No fue con días económicos* ***fue con los días de vacaciones****, las áreas administrativas, no sé específicamente quién pero* ***nos hablaron por teléfono****, hablaron con una compañera administrativa que estaba con nosotros y le preguntaron si* **** *castro se había presentado a trabajar esos días y derivado de que no se había presentado a trabajar mandamos un correo electrónico informando que no se presentó ese día y así lo hicimos en varias ocasiones*

Nota del Tribunal. En concordancia con lo manifestado en la prueba confesional, el jefe directo del actor reconoció haber tenido conocimiento del problema existente con la solicitud de los días de vacaciones reprogramados por el actor y en vez de localizarlo y explicarle la situación, decidieron informar que no se había presentado a trabajar, no obstante previamente haber mandado la reprogramación del periodo vacacional del actor, autorizado por su propio jefe directo.

Cuando mandaron el correo electrónico ¿informaron algo sobre las vacaciones?

R. *No, cuando se autorizan envían un correo electrónico al trabajador y mandan un correo electrónico a nuestra área para conocimiento; no recibimos ese correo electrónico y supimos que había un problema*

Pero usted cuando dio una orden de mandar los correos electrónicos donde se refirió que no se presentó a trabajar ¿lo hacía en el sentido de que daba por hecho que estaba gozando de sus vacaciones o que nunca recibieron el correo electrónico de la confirmación donde da un margen de discrecionalidad de que a veces no se recibe?

R. Como no recibimos correo electrónico donde se autorizan los vacaciones *mandamos un correo informando que* ***no se presentó a laborar*** *porque en caso*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de que el área administrativa hubiera advertido que no estábamos en lo correcto, el área administrativa nos hubiera informado que estaba en su periodo vacacional

Documental privada consistente en copia simple de la lista de asistencia de 23 de mayo de 2023, con sello de recepción de la Dirección del Hospital ******* ***** de Pemex, cuyo contenido no fue desconocido y de su valoración se advierte que, en esa fecha, diversas personas fueron atendidas respecto a la Declaración Patrimonial 2023; además, del análisis de dicha documental se advierte la firma que presuntamente es del hoy actor, al coincidir, a simple vista, con otros documentos que obran en autos.

Documental privada consistente en impresión de correo electrónico del 23 de mayo de 2023, en el que se informa la reprogramación de vacaciones del ciclo 2022-2023 respecto a **** ****** ******.

Su contenido fue reconocido por la persona que lo elaboró, es decir, ****** ******** ********, quien ratificó conocer el contenido y haber enviado dicho correo electrónico; además, presentó el historial completo de la conversación a través de mensajes de correo.

Al respecto, una vez reconocido el correo exhibido por la parte actora, le fueron realizadas diversas preguntas, conforme a lo siguiente:

La ratificante manifestó:

El correo se envía como apoyo administrativo del área de quejas, una de las actividades que yo realizo es la solicitud del trámite de reprogramación de vacaciones, en este caso, previo, funcionalmente, hay un acuerdo con el titular, derivado del acuerdo y procedencia se genera el correo por instrucciones de mi titular, entonces mi titular de alguna manera ***tiene conocimiento*** *de que se van a reprogramar las vacaciones de los trabajadores, entonces yo lo remito a* ****** ****** *que es el enlace administrativo de la coordinación de administración que es quien ve todo lo relativo a relaciones laborales*

El juez preguntó:

¿Quién es su jefe?

R. *Yo dependo del titular del área de Quejas, el maestro* ******* ******** ******

Ahorita me refirió que no está completo el correo ¿me puede decir a qué se refiere?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

R. *Sí yo traigo una copia*

La persona ratificante ingresó a su correo electrónico y puso a la vista el correo, donde coincidía la remitente y los destinatarios, así como el contenido con el documento a ratificar, relativo a la reprogramación de vacaciones del actor.

Posteriormente se advierte otra parte relativa a un correo de 19 de mayo de 2023 donde se informa reprogramación de vacaciones a **** ******, por parte de ***** ***** ******** *******.

La ratificante refirió que ese texto hace referencia a un primer periodo de reprogramación solicitado el 16 de mayo de 2023.

La abogada del actor preguntó:

*De acuerdo al procedimiento que nos acaba de explicar y conforme al correo al cual usted accedió en su correo institucional, el correo al cual refiere que se dio una instrucción por ***** ***** ¿ese correo es previo al de 23 de mayo de 2023?*

R. *Sí*

¿Usted no da seguimiento a la reprogramación de vacaciones de los trabajadores de la institución?

R. *Es correcto*

¿Quién sería el encargado de dar las autorizaciones?

R. *Funcionalmente hay un acuerdo con mi titular, cada coordinador tiene su grupo de personas y ellos acuerdan con el coordinador cuando se van a ir de vacaciones y luego el coordinador permea al titular para que él esté de conocimiento y lo mismo, sube el escalón, el coordinador checa o platica o hace lo necesario con el titular entonces yo lo único que tengo es la instrucción de, en este caso, el coordinador también hay un correo ahí donde solicita se tramiten sus vacaciones, me lo manda directo a mí pero le copia a mi titular.*

Yo lo que hago, de manera funcional es, entro con mi titular y le digo "Maestro ¿ya le comentaron que van a tomar vacaciones? Están pidiendo reprogramación, procede" y mando el correo que estamos viendo.

*¿Entonces su jefe ******* ******** ****** da el visto bueno de las vacaciones del personal que tiene a su cargo?*

R. *Sí, de la reprogramación funcional*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Cuando usted se va de vacaciones ¿le tiene que comentar?

R. *Yo directo con él le digo, así es el tema dentro de Pemex, nos piden un programa, de ese programa dependiendo la fecha en que tú ingresas debes hacer un programa de aquí a 2025 por ejemplo, conforme van ejecutándose en este caso su servidora veo que tengo alguna actividad, le pido a mi jefe reprogramar la fecha y él me da el visto bueno.*

Entonces salgo y mando un correo por instrucciones de, con los cuadros, una cosa es el programa y otra es la reprogramación que estamos viendo.

El juez preguntó:

Yo entro a Pemex y tengo que hacer mi programación a futuro de mis fechas de vacaciones, luego resulta que el siguiente año por cuestiones de servicio o personales veo que ya no es funcional irme de vacaciones del 1 al 15 de mayo, mejor me quiero ir del 1 al 15 de junio porque ya no tengo audiencias. Además, tengo la boda de mi sobrino y quiero ir ¿así es como ustedes las piden?

R. *Así es*

La abogada del actor refirió:

De acuerdo con el procedimiento que nos acaba de señalar respecto a la reprogramación de vacaciones ¿en todos los casos se da contestación por escrito a la solicitud de reprogramación?

R. *Por escrito del área que las tramita le manda un correo al trabajador, así como éste que viene*

El juez preguntó:

¿En todos y cada uno de los casos? Ahorita su jefe nos acaba de manifestar una cuestión similar y dijo "por lo general"

R. *En caso de él* ***no le notifican directo****, me lo mandan y se lo reenvío, es el único caso que he visto*

De acuerdo a lo que nos acaba de comentar ¿este correo lo manda con conocimiento a su titular que es el maestro?

R. *Pero no de todos, nada más de él*

Aquí aparece que fue dirigido a ****** ******, *con copia del mismo a* ******** ****** *******, *es decir su titular, entonces este correo sí fue informado a su titular*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

R. *Si de la solicitud de reprogramación, pero de lo que envía ****** que es una compañera operativa no se marca copia*

El abogado de Pemex preguntó:

Solo para comprensión de este Tribunal y su señoría yo quisiera preguntarle a la licenciada, usted nos acaba de decir, creo que no está muy claro el tema de solicitud de reprogramación de vacaciones y la autorización, ¿podría especificar quien autoriza es reprogramación de vacaciones?

R. *Funcionalmente hablando el titular ******* ********, en trámite y enlace, ellos, los de relaciones laborales que es ****** *******

El juez preguntó:

*¿Alguien se puede ir de vacaciones sin el visto bueno del señor *******?*

R. *No*

*Le podían pedir a alguien más, brincarse al señor *******, a su jefe ¿lo pueden hacer?*

R. *No*

*En alguna ocasión ha tenido conocimiento que alguien se vaya sin autorización del señor *******

R. *No hasta la fecha*

*¿Le ha sucedido que por alguna cuestión por necesidades del servicio el señor ******* haya dicho "no las puedo reprogramar para esa fecha"?*

R. *No, hasta este momento no me ha sucedido*

El abogado de Pemex refirió:

Son 2 etapas, uno es la solicitud de reprogramación, cualquier trabajador tiene derecho

El juez preguntó:

*¿Cuándo ustedes tienen la aprobación del señor ******* ya dan por hecho que pueden gozar de sus vacaciones?*

R. *Estamos solicitando autorización*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

El abogado de Pemex refirió:

> *Respecto a la segunda parte faltante que ahorita exhibió ¿cuál es la razón?*
>
> ***R.*** *Porque al ver el correo viene incompleto*

El juez preguntó

> *¿Por qué me quería aclarar que viene incompleto?*
>
> ***R.*** *Porque aquí venía una respuesta de un antecedente y aquí no viene respuesta de este antecedente que es la última solicitud*
>
> *¿Reconoce usted ese correo? ¿Qué es suyo?*
>
> ***R.*** *Sí claro*

Del desahogo de dicho correo electrónico, el cual fue reconocido por la actora, se advierte que **sí** existió la reprogramación del primer periodo vacacional 2022-2023 del actor, pues así fue solicitado por la persona del área encargada de ello.

Destaca también que, de la reprogramación del periodo vacacional, fue informado tanto el actor como su jefe directo, como se advierte de dicho correo electrónico.

Además, al final del correo puede leerse la respuesta de ***** ***** ******* ******** a la propia ratificante, donde informó que, por instrucciones de ******** ******** ********* (enlace administrativo entre el área del trabajador y la Dirección Corporativa de Administración y Servicios) se realizó la reprogramación de vacaciones de acuerdo con la solicitud de correo que antecede.

La parte adicional exhibida por la ratificante se trató de una primera solicitud de reprogramación de vacaciones del actor, enviada el 16 de mayo de 2023, donde se solicitaba que el primer periodo ciclo 2022-2023 fuera reprogramado, respecto a **** ****** ******, del 28 de agosto al 9 de septiembre de 2023 y el segundo periodo también se solicitaba su reprogramación; no obstante, destaca que la última reprogramación fue la narrada por el actor en su demanda y que coincide con el correo electrónico exhibido, es decir, del 29 de mayo de 2023 al 10 de junio de 2023; el cual cuenta con la **confirmación** del movimiento por parte del enlace administrativo, a través del citado correo electrónico exhibido como prueba por la parte actora.

Documental privada consistente en copia simple de la lista de asistencia de 24 de mayo de 2023, con sello de recepción de la Dirección del Hospital ******* ***** de

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000017516
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

Pemex, cuyo contenido no fue desconocido y de su valoración se advierte que, en esa fecha, diversas personas fueron atendidas respecto a la Declaración Patrimonial 2023; además, del análisis de dicha documental se advierte la firma que presuntamente es del hoy actor, al coincidir, a simple vista, con otros documentos que obran en autos.

Documental pública consistente en copias simples del procedimiento paraprocesal ********** radicado en el Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, cuyo contenido fue una prueba en común e incluso contamos con la vinculación del expediente electrónico por parte del Tribunal homólogo.

Por tanto, demuestra la fecha de notificación del aviso de rescisión por parte de la persona actuaria adscrita a dicho órgano jurisdiccional, a saber, el 16 de junio de 2023, lo cual deberá considerarse al analizar la excepción de prescripción hecha valer por la demandada.

Documental pública consistente en copias simples del reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas del Estado y el Apéndice de Valores de PEMEX.

Ya fue determinado en la audiencia preliminar que su contenido es un hecho notorio para este Tribunal y será analizado como tal a efecto de resolver a verdad sabida y buena fe guardada, de conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve de criterio orientador, la tesis I.11o.T.15 L (10a.) del Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con registro digital 2020175, de rubro siguiente:

> *CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRA PUBLICADO EN LA PÁGINA ELECTRÓNICA DEL SINDICATO TITULAR, OBLIGADO EN TÉRMINOS DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, TIENE EL CARÁCTER DE HECHO NOTORIO Y NO ES OBJETO DE PRUEBA.*[10]

[10] Texto: Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que se exime de su prueba. Por su parte, los artículos 23, 45 y 79, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, o realicen actos de autoridad en los ámbitos federal, de las entidades federativas y municipal, de hacer públicos los contratos y convenios celebrados entre ellos y las autoridades, pues la administración y el funcionamiento de esas organizaciones son de interés

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

SIN VALIDEZ OFICIAL

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Por lo que hace a las pruebas ofrecidas por Pemex:

La confesional a cargo del actor **** ****** ******, la cual se desarrolló conforme a lo siguiente:

¿Contaba usted con permiso de Pemex para ausentarse el 24 de mayo de 2023?

R. *Cabe aclarar que no me ausenté yo estuve trabajando el día 24 en un hospital llamado central norte yo estuve trabajando ahí*

¿Quién se las asignó?

R. *Mi superior jerárquico y cabe precisar que cuando son comisiones fuera la ciudad de México nos dan oficio de comisión, cuando es al interior por un tema quiero entender, presupuestal, no nos asignan oficio de comisión y por ende no nos dan viáticos ni nada por el estilo como fue el día 24 y 23*

¿Nos puede indicar su centro de trabajo?

R. *Está en la torre ejecutiva de Pemex en Marina Nacional y también a lo que refirió no sé si de mala fe el demandado yo realizo mis funciones no solamente en Pemex en sede central sino que cuando hay alguna investigación nos envían a integrar la investigación con motivo de mis funciones*

¿Podría precisarnos si cuando usted sale se le otorga un pliego de comisión?

R. *Es todo parte de las indicaciones de los superiores y comúnmente cuando es al interior de la república se nos dan oficios de comisión para el pago de los vuelos y demás y cuando es al interior de la CDMX nos asignan las comisiones* ***de manera verbal*** *como fue el caso, ya lo dijo el superior jerárquico, no se nos asignó ningún oficio de comisión en toda esa semana*

¿Para las comisiones qué documento les dan para sustentar su ausencia de su centro de trabajo?

R. *Ninguno, si usted pide minutas, algunas documentales al superior jerárquico podrán observar que las personas no se presentan porque están de comisión en tal lado, seguramente podría encontrar documentos de ese tipo*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e6633000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

público; en consecuencia, si el contrato colectivo de trabajo se publica en la página electrónica del sindicato titular, constituye un hecho notorio y, por tanto, no es objeto de prueba, aun cuando no se haya exhibido o perfeccionado en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. Ello, en el entendido de que la obligación establecida para los sindicatos en cuanto a la publicación de los contratos colectivos de trabajo de los que son parte, es observable a partir del momento en que dicha exigencia les es aplicable, lo cual aconteció con la vigencia de la ley general referida, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de mayo de 2015.

¿Podría precisarnos donde se encuentra el Hospital Central Norte?

R. *No conozco la dirección como tal, no conozco las calles, sé llegar bien, la asistencia médica que me otorgan es ahí mismo, hay una calle que es amantillas pero no recuerdo el nombre pero está muy cerca de otro deportivo de Petróleos Mexicanos que está a unos minutos, tomo saliendo de Petróleos Mexicanos Marina Nacional, no recuerdo si después avenida Camarones y después al hospital*

¿Es el mismo domicilio donde está el centro de trabajo de PEMEX?

R. *No es el mismo porque nos asignaron la comisión de asistir al personal del Hospital para prestar su declaración patrimonial*

¿Nos podría precisar si contaba con autorización para ausentarse de sus labores el 29 de mayo de 2023?

R. *Sí contaba con autorización de mi superior, fue verbal y él instruyó que se mandara el correo a través del cual se notificara al área administrativa, el superior jerárquico es el que conoce las necesidades del servicio, si alguien puede disfrutar vacaciones y es él quien las autoriza*

¿Contaba con permiso para ausentarse de sus labores el 30 de mayo de 2023?

R. *Tenía la autorización, primeramente del día 25 y 26 si no mal recuerdo que eran los días económicos y después el día 29 corrían mis vacaciones hasta el 10 de junio y yo me tenía que presentar el 12 de junio*

Con la antigüedad que tenía no era la primera vez que salía de vacaciones, nos podría precisar ¿cómo le autorizaban esas vacaciones?

R. *Existe un plan anual de vacaciones, puede ser modificado en cualquier momento, yo tenía mi periodo ya aprobado, si había necesidad de reprogramarlos yo pedía autorización de mi superior jerárquico y él daba su autorización por lo que se daba aviso a las áreas administrativas y son áreas administrativas no superiores jerárquicos míos*

¿Nos podría referir si usted solicitó permisos económicos para los días 25 y 26 de mayo de 2023?

R. *Es correcto y fueron autorizados*

¿Nos podría referir si los permisos económicos se pueden autorizar para prolongar vacaciones o días de descanso?

R. *Lo desconozco pero me los autorizó mi superior jerárquico*

(…)

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

¿Cuáles son las funciones que usted desempeñaba en el área de Quejas, Denuncias e Investigaciones?

R. *Apoyar en las funciones del Titular del área, yo simplemente apoyaba recibiendo alguna denuncia, se requería información, se integraba el expediente, se proponía al Titular de Quejas el procedimiento a seguir o bien si él determinaba que existía una responsabilidad, mandaba al área de responsabilidades el expediente para integrar el procedimiento de responsabilidad*

El juez preguntó:

¿Alguien le supervisaba su trabajo?

R. *Mi superior jerárquico era quien supervisaba mi trabajo*

¿Hay documentos donde pueda firmar de manera unilateral?

R. *No, yo puedo rubricar documentos que implicaba que uno lo elaboró y que lo que está ahí está de manera correcta entonces sí rubricaba los documentos*

¿Qué significa esa rúbrica?

R. *Avala la elaboración del documento, si estamos en una comparecencia, quien tiene la atribución por Ley es mi Titular, entonces yo puedo llevar la comparecencia y yo puedo firmar inclusive como testigo de asistencia o bien como quien elaboró esa minuta y quien la firma es mi titular porque es quien tiene las facultades conferidas*

¿Usted desempeñaba funciones de fiscalización?

R. *No, integraba quejas y denuncias*

Dentro de esas funciones ¿desempeñaba funciones de supervisión?

R. *Si se refiere verificar que los documentos o las diligencias estuvieran bien, sí*

¿Realizaba funciones de dirección?

R. *No*

¿Tenía personal a su cargo?

R. *Éramos prácticamente del mismo nivel y sí coordinaba algunas cosas para el buen funcionamiento de la Unidad, no existe ningún documento de jerarquía solamente la estructura maneja coordinaciones como todas las áreas*

PJF - Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

¿Nos podría referir si usted fue designado expresamente por el Titular del Área de Quejas Denuncias e Investigaciones de la unidad de responsabilidades para ***revisar, atender y sustanciar*** *las denuncias por conductas presuntamente irregulares de servidores públicos de Pemex?*

R. *En algunos casos*

¿Nos podría referir si usted revisaba y actualizaba información de los expedientes del sistema integral de quejas y denuncias ciudadanas?

R. *De eso se encarga otro personal que estaba ahí conmigo*

El juez preguntó:

¿Quién?

R. *Cada uno tiene ciertas funciones en particular, los abogados encargados de integrar el expediente como tal es el que se encarga de hacer esas funciones, ósea el analista*

El abogado de Pemex preguntó:

¿Si revisaba este sistema integral de quejas y denuncias ciudadanas (SIDEC)?

R. *Si lo conozco yo no lo revisaba como tal yo revisaba los documentos, revisaba que estuviera bien, sin faltas de ortografía y es cuando yo rubricaba el documento*

El juez preguntó:

¿El analista se lo pasaba a usted?

R. *Sí y tiene la facultad de generar esas líneas de investigación*

¿Nos podría precisar cuántos analistas o personal a su cargo tenía?

R. *A mi cargo como tal no porque de repente el titular tiene la facultad de utilizarlos para las funciones que él ameritara, como por ejemplo, el tema de la asesoría para las declaraciones patrimoniales donde él determina qué abogados se van a Estado de México, que abogados se van a Tabasco o Ciudad del Carmen él es el que dispone de ese personal para asignar funciones como tal, había una persona que tenía una licenciatura en mercadotecnia entonces a mí me pedían en particular que le revisaran perfectamente los documentos*

¿Nos podría precisar si usted revisaba la evaluación de desempeño clima y cultura organizacional de Pemex conocido como DECO del personal que tiene a su cargo?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Si lo hacíamos a través del sistema y nos apoyaba el área tecnológica que era la licenciada* ********

El actor precisó:

Quisiera comentar que, bajo palabra de decir verdad, en ningún momento se me ofreció un finiquito ni he tenido contacto con ellos, al contrario, yo tengo 4 hijos, unas trillizas de 6 años y un hijo, lo que dice en honor a la palabra el demandado es falso, yo no sé si sea procedente que pueda acreditar su dicho y al contrario si me gustaría que hubiera una vista a la instancia que corresponda

Las documentales públicas consistentes en el Reglamento de Trabajo para personal de Confianza de PEMEX así como el apéndice de Valores adjunto a dicho reglamento, cuyo contenido ya fue determinado como hechos notorios para este Tribunal, lo cual deberá analizarse en esta sentencia.

Las documentales privadas consistentes en:

a) Contrato Individual de Trabajo celebrado el 15 de julio de 2014
b) Contrato Individual de Trabajo de 26 de agosto de 2016
c) Contrato Individual de Trabajo de 23 de noviembre de 2016

Su contenido demuestra las contrataciones que tuvo el actor con la hoy demandada así como las condiciones de trabajo ahí consignadas, las cuales no fueron desconocidas, destacando el último contrato individual de trabajo que fue el que consignó las condiciones de trabajo que se encontraban vigentes al momento de la separación en el empleo.

Las documentales privadas consistentes en:

a) Copia simple de situación contractual de 6 de junio de 2023
b) Copia simple de dictamen de antigüedad de 8 de junio de 2023
c) Copia simple de dictamen de antigüedad complemento de 8 de junio de 2023

Su contenido no fue desconocido, por lo cual generan convicción respecto a las condiciones laborales de trabajo con las que contaba el actor a últimas fechas, previo a la separación en el empleo, así como el desglose de ausencias que, a decir de la empleadora, interrumpen la antigüedad del actor, lo cual deberá analizarse a fin de determinar si fue correcto el actuar de Pemex.

Las documentales privadas consistentes en 7 recibos de pago de diversos periodos,

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

los cuales no fueron objetados en cuanto a su autenticidad, por lo que genera convicción respecto a las percepciones y deducciones de la actora en el periodo de pago referido, por parte Pemex.

Las documentales públicas consistentes en copias certificadas de diversos expedientes en los que el actor fue autorizado por el Titular del Área de ****** * ********* * ********** de la Unidad de Responsabilidades en Petróleos Mexicanos para auxiliarlo en el trámite de dichos asuntos.

Su contenido no fue controvertido, por lo que demuestra la autorización en los referidos expedientes como ya fue descrito.

Las documentales públicas consistentes en los oficios:

a) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-571-2023 del 25 de mayo del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara el permiso económico de 25 y 26 de mayo de 2023, en favor del actor.

b) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-570-2023 del 24 de abril del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la ausencia del actor el 24 de mayo de 2023.

c) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-538-2023 del 17 de mayo del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la reprogramación ciclo 2022-2023 del periodo vacacional del actor, modificando el primer periodo del 22 de mayo de 2023 que duraría 6 días por el diverso periodo a iniciar al 28 de agosto de 2023, que duraría 12 días.

d) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-587-2023 del 29 de abril del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la ausencia del actor el 29 de mayo de 2023.

e) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-594-2023 de 30 de abril del 2023

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la ausencia del actor el 30 de mayo de 2023.

f) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-599-2023 del 31 de mayo del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la ausencia del actor el 31 de mayo de 2023.

g) Digitalización del oficio DCAS-CAS-UEAS-604-2023 de 1 de junio del 2023

A través de dicho oficio, el Enlace Administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios solicitó a la Jefa del Departamento de personal, registrara la ausencia del actor el 1 de junio de 2023.

Respecto a las documentales marcadas con los incisos a), b) y d), fueron suscritas por ******* ******** ********* y respecto a las documentales marcadas con los incisos c), e), f) y g) fueron suscritas por ****** ****** ********, quienes ratificaron el contenido y firma de las documentales descritas, por lo que generan convicción respecto a las solicitudes realizadas, a saber, el permiso económico de 24 y 25 de mayo de 2023 en favor del actor, la primera modificación del periodo vacacional del actor y el registro de las ausencias de los días 24, 29, 30 y 31 de mayo de 2023 así como del 1 de junio de la referida anualidad.

En la ratificación de los citados documentos se realizaron las preguntas siguientes:

Respecto a ******* ******** *********:

Reconoció la firma y el contenido de los documentos A, B y D

Pudiera explicar cuál es el procedimiento para la autorización de las vacaciones para el personal de Petróleos Mexicanos?

R. Sí, los trabajadores solicitan a través de su área, a nuestra unidad, por medio de un correo electrónico, llega con nosotros y se espera la autorización para darse el trámite

El juez preguntó

¿Cómo se da esa autorización?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

R. *Depende de algunos factores, si no están faltando, si no piden permisos económicos porque tienen que hacer la reanudación, no se pueden juntar los permisos con las vacaciones, hay que entregar antes de irnos de vacaciones nuestros pendientes, todo eso para que se de la autorización*

En todos y cada uno de los casos hay una respuesta por parte de esa unidad

R. *Sí para vacaciones y todos los trámites les mandamos un correo electrónico diciéndoles que ya están autorizados*

¿En caso de que no se mandara el correo se puede ir de vacaciones o puede tomar los días económicos?

R. *No, las vacaciones siempre se avisan incluso ellos nos preguntan ¿si está autorizada? ¿Si me voy? ¿No me voy? Como siempre damos respuesta*

¿Ha sucedido en alguna ocasión que no se diera la respuesta y se diera que es de carácter afirmativo la respuesta? ¿O de carácter negativo?

R. *No a mi nunca me ha sucedido*

La abogada de la parte actora preguntó

Respecto al procedimiento que nos acaba de señalar para la autorización de las vacaciones ¿qué pasa si el trabajador está de comisión y no está dentro de las instalaciones de Pemex aquí en la CDMX? Que solicite vacaciones estando de comisión

R. *Sí, nos acaba de informar que se les autoriza y se manda un correo pero a veces están la reanudación es por correo electrónico, en caso de que esté de comisión reanuda y posteriormente se va de vacaciones*

¿Y quién es quien autoriza las vacaciones y días económicos?

R. *Las autoriza el departamento de personal*

Y el titular de cada área?

R. *El titular hace la solicitud y da el visto bueno y cuando entra el proceso con nosotros como enlace lo mandamos a servicios de personal*

Ahorita acaba de ver un documento que tiene ahí, de 25 de mayo de 2023, es el número DCASCAS-UEAS-571/2023, en ese comunicado usted señala que mediante el presente solicita usted que giren sus instrucciones a fin de registrar el permiso económico del personal adscrito que se indica a continuación y se señala el número de ficha 58880 saúl castro castro y se señala el apartado permiso económico 25 y 26 de mayo de 2023 es correcto?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e66330000000000000000751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Sí*

Aquí señala registrar, no autorizar ¿es correcto?

R. *Sí*

Respecto a la precisión de días económicos pueidera comentarnos cuál es el procedimiento que debe seguir un trabajadore después de que le sean autorizados días económicos?

R. *Para días económicos debe hacer la reanudación por correo electrónico al día hábil siguiente a la reanudación de los días económicos*

El abogado de la parte actora preguntó

¿Dónde se encuentra estipulado eso?

R. *Cada año le mandamos correo a los jefes de las unidades y a principio de año se informó que las reanudaciones por económicos debe ser por correo electrónico, hay toras licencias que es por otros medios pero para días económicos es por correo electrónico*

Entonces eso no se comunica a los trabajadores

R. *Se comunica a los titulares y deben bajar la información*

Pero no se comunica directo a los trabajadores

R. *No*

El abogado de la demandada preguntó

En el caso particular de estos días autorizados al actor ¿si hubiese habido reanudación tendrían el registro en el área?

R. *Si a nosotros nos tiene que llegar*

¿Se hizo el registro de la reanudacíon?

R. *No, no hubo registro*

El juez preguntó

*¿Usted conoce el caso específico del señor ****?*

R. *Si*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

¿Lo conoce?

R. *Físicamente no pero sí habíamos tenido comunicación por correo*

La abogada de la parte actora preguntó:

Respecto de las documentales que le fueron puestos a la vista, me refiero al ofrecido como documental 8, inciso b), anexo 4b que es el número DCASCAS-UEAS-570/2023, ese documento está signado por usted y tiene fecha de 24 de abril de 2023 ¿es correcto?

R. *Sí, tiene esa fecha*

En ese documento solicita se registre en los sistemas institucionales la ausencia de 24 de mayo de 2023

R. *Es correcto*

En este tipo de documentos o procedimientos ¿se lleva a cabo alguna anotación del motivo de la ausencia?

R. *Sí, nosotros para mandar este oficio necesitamos el reporte del área entonces el área nos lo reportan y lo mandamos*

¿Pero en el oficio como tal no aparece?

R. *No*

El apoderado de Pemex preguntó:

¿Nos podría precisar si el trabajador Saúl Castro Castro conforme a sus registros faltó el 24 de mayo de 2023?

R. *Sí faltó*

El juez preguntó:

¿En este documento lo que se está registrando es que faltó la persona trabajadora y le van a hacer me imagino algún descuento o alguna cuestión similar?

R. *Sí*

La apoderada del actor refirió:

Continúo con el documento de 29 de abril de 2023 ¿es correcta esa fecha?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Sí*

Es referente al oficio 587/2023, de igual manera solicita se giren instrucciones a fin de registrar en los sistemas institucionales la ausencia del trabajador **** ****** ****** *con fecha 29 de mayo de 2023 correcto?*

R. *Es correcto*

¿Se está solicitando un registro con una fecha anterior?

R. *Lo que estoy viendo es que está mal tanto este como el otro, pero te puedes dar cuenta en el sello de recepción*

De igual manera no aparece el concepto o circunstancia por la cual se determina esa ausencia

R. *No porque tenemos el correo*

¿No hay ninguna justificación que aparezca en este documento?

R. *En este documento no*

El abogado de Pemex preguntó:

¿Nos podría precisar si conforme a sus registros el trabajador faltó a sus labores el 29 de mayo de 2023?

R. *Sí faltó*

(…)

Respecto de este documento que se acaba de identificar y respecto a la fecha que aparece en el mismo ¿nos podría precisar la razón por la que tiene esa fecha?

R. *Es un error de dedo, nosotros manejamos muchos trabajadores y hacemos muchos oficios en el día a día, tomamos un formato y sobre ese trabajamos en esa fecha*

La abogada del actor preguntó:

Entonces lo que nos acaba de contestar, ¿es factible que también alguna otra fecha es errónea?

R. *Nosotros tenemos el sustento de los correos ahí no hay error, porque tenemos las fechas*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

¿Pero ese correo no se anexa?

R. *No anexamos los correos a los oficios*

El juez preguntó

En alguno de esos documentos arriba tiene un sello que dice sujeto a revisión ¿Qué significa?

R. *Desconozco porque no es nuestro, ese sello lo pone servicios al personal que es quien recibe las solicitudes, puede ser porque los trabajadores ya no tienen derecho a pedir una ausencia o porque están en investigación, la verdad eso sí no lo sé porque no es de mis sellos*

¿Me puede decir en qué área de labores y qué puesto tiene?

R. *Yo trabajo en la unidad de enlace administrativo y servicios de la Dirección corporativa de administración y servicios y soy enlace administrativo*

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

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Reconoció los oficios y su contenido

El abogado de Pemex preguntó:

Quisiera preguntarle respecto al documento identificado con el número DCAS-CAS-UEAAS-538/2023 ¿a qué se refiere ese documento?

R. *Se refiere a una reprogramación de vacaciones del trabajador* **** ****** ******.

El juez preguntó

¿Por qué elaboran este documento? ¿Quién reprograma? ¿Quién lo pide? ¿Me podría explicar?

R. *Porque recibimos una solicitud mediante correo de una reprogramación de un periodo vacacional que estaba tramitado y autorizado, cuando pasa eso nos lo solicitan y a través de este oficio se solicita la reprogramación de un periodo que ya autorizaron*

El abogado de PEMEX preguntó

¿Qué área es la que autoriza esa reprogramación de vacaciones?

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *El área donde está adscrito el trabajador*

El juez preguntó

¿Ellos autorizan?

R. *Sí*

¿Es mediante oficio? ¿Mediante comunicación verbal?

R. *Puede ser mediante comunicación verbal o mediante oficio, también nosotros revisamos si tuviera algún pendiente, si le corresponde el periodo establecido, si revisamos en el reglamento si corresponde, si sí corresponde le damos trámite*

¿Qué reglamento?

R. *El reglamento de trabajo de trabajadores de confianza de Pemex*

El abogado de la demandada preguntó:

¿Pudiera explicarnos para mayor claridad como se entera el trabajador si su reprogramación solicitada fue autorizada o no fue autorizada?

R. *Le llega un correo por parte de nosotros donde se informa que su solicitud ha sido atendida conforme autorización*

El juez preguntó:

La autorización en sí de los periodos vacacionales ¿quién la da?

R. *Primero la otorga el jefe inmediato donde está adscrito y después el área de recursos humanos*

¿Podría irse un trabajador sin la autorización del jefe?

R. *No*

¿Y podría irse un trabajador con la autorización, pero sin recibir el correo electrónico?

R. *No debería, sí necesita tener una autorización*

El abogado de Pemex preguntó

¿Podría explicarnos qué sucede o qué sucedería en caso de que un trabajador se fuera sin esa autorización?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

El juez especifico "sin el correo electrónico"

R. *El área donde está adscrito nos reporta las faltas de los trabajadores y nosotros como área administrativa procedemos a enviar la falta*

El juez preguntó:

Le voy a plantear lo siguiente, el jefe le da autorización a una persona para que se vaya de vacaciones, "ya están autorizadas", mandan el correo electrónico y yo doy por hecho que como ya autoricé se va a ir de vacaciones, ¿cómo podría darme cuenta como jefe si le llegó o no el correo electrónico para saber si la indicación que le di surte efectos?

R. *Se le manda copia al jefe , no necesariamente al jefe puede ser a otra persona que es su apoyo, su secretaria y cuando nosotros contestamos le mandamos copia al jefe y al trabajador*

El abogado de la demandada preguntó:

¿Pudiera explicarnos cuál es el procedimiento o que se sigue en el área a su cargo cuando se notifican días económicos a los trabajadores? ¿Cuál es el procedimiento para darlos de alta?

R. *Cuando un trabajador se va de permiso económico, cuando se reincorpora tiene que mandarnos un formato 724 no recuerdo el nombre donde nos informa que se da de alta respecto al permiso que tuvo o las vacaciones que tuvo*

El juez preguntó

¿Solamente es a través de ese documento?

R. *Sí*

La abogada de la parte actora preguntó

Respecto de este oficio terminación 538/2023, la reprogramación de las vacaciones es autorizada por el área del trabajador ¿correcto?

R. *Sí*

¿Y también señaló que podía ser verbal o escrita, correcto? La autorización, para autorizar la reprogramación de vacaciones

R. *La autorización es a través de correo electrónico*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Pero al principio señaló que podía ser verbal, la autorización por el área del trabajador

R. *Entre ellos pueden tener comunicación si puede ser verbal pero a mi debe ser por correo*

Pero entonces si existe la situación en la cual el titular del área puede dar autorización verbal al trabajador para la reprogramación de sus trabajadores

R. *Lo que quiero decir es que no me consta porque no es mi caso, en el área no sé como se comunican, para mi cuando a mi me piden algo siempre debe ser por escrito*

Pero usted lo señaló

R. *Yo no puedo hablar de lo que no es mi área*

¿Qué pasaría si hubiera una autorización por parte del titular de la reprogramación de vacaciones? Existe el visto bueno por parte del titular, pero no llega la respuesta fehacientemente a un correo ya sea del titular o del trabajador cuando ya autorizó las vacaciones

R. *Si no hay autorización no se da el correo de confirmación, si puede ser cuando no se autoriza por alguna razón, en este caso tuvo que haber alguna razón por la cual no se envió ese correo, siempre se manda autorización*

El juez preguntó

¿Cuándo no se da autorización mandan un correo avisando que no autorizaron?

R. *Puede ser que sí o puede ser que no*

¿Le ha tocado el caso?

R. *No recuerdo pero si puede ser que no se ha autorizado*

El abogado de Pemex refirió

¿Cómo es que se entera un trabajador si fue autorizada una reprogramación de vacaciones?

R. *Le llega copia de un correo donde contestamos*

La abogada del actor preguntó

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

¿Cómo se entera un trabajador que no le fueron autorizadas su reprogramación de vacaciones?

R. *Si nosotros mandamos la falta debe llegar en algún momento una notificación por correo, un descuento o le puede avisar la persona que en este caso me lo solicita, le hablan por teléfono, si hay comunicación entre ellos, pero sí tenemos que comunicarnos con él*

Pero para ese caso en específico no existe un procedimiento para notificarle la negativa de reprogramación

R. *No porque yo como área administrativa, si no me la autorizan y al día siguiente me lo reportan como falta para mi es que no se autorizaron y se tramita la falta*

¿Entonces de acuerdo a lo que usted me acaba de señalar, inmediatamente se notifica como falta aún si no existe la notificación al trabajador de la negativa de su reasignación o reprogramación de vacaciones?

R. *No inmediatamente, en cuanto me lo solicitan, cuando el área se da cuenta que no llegó, el área sí sabe si se autorizó o no llegó, yo no, a mi por eso me lo piden*

¿Entonces el área sí tiene conocimiento de la negativa y el trabajador no?

R. *Pues sí, pudiera ser, no lo sé porque yo no estoy en esa área*

El juez preguntó

De lo que usted le corresponde, pide las vacaciones una persona trabajadora y dicen "no tienes todavía derecho a gozar de vacaciones, no te puedes ir o tienes cosas encomendadas y note puedes ir ¿ustedes hacen algún dictamen? O simplemente verifican en su expediente personal y dicen "no tiene derecho", son negadas ¿se lo reportan al jefe de la persona trabajadora para que sepa?

R. *Sí se lo reportamos a ellos*

¿Y el trabajador sabe las razones de la negativa de las vacaciones? ¿Cómo lo sabe?

R. *Eso es entre el jefe y el área de ellos, a mi nada me tramitan vacaciones, reprogramaciones o faltas*

¿Una negativa tendría que ser entre el jefe y mi colaborador?

R. *Sí*

La abogada del actor preguntó

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

¿La negativa en un momento dado podría informarse directamente por el titular al trabajador?

R. *Pues sí podría, lo que les quiero recalcar es que yo me baso en el reglamento, si es una negativa que sí compete a mis actividades sí notifico al trabajador "te pasaste de días, ya tomaste el periodo" esas cosas ´si puedo avisar al trabajador pero otras cosas como pendientes en el área, si ya se las autorizaron pero no se puede ir por una situación ajena a lo que le corresponde conforme al reglamento ya es con ellos, no conmigo*

Si le piden 50 días de vacaciones, no se las autorizan ¿cómo se las notifican al trabajador?

R. *Se manda correo a su jefe y se manda copia a él*

La abogada del actor preguntó.

¿En el caso particular del actor hay algún documento que acredite la negativa de las vacaciones que solicitó en reprogramación el 23 de mayo de 2023?

R. *No lo sé, no lo recuerdo en este momento, porque le digo que es por correo*

El abogado de Pemex preguntó

¿Qué sucede si un trabajador no recibe esa confirmación y se va de vacaciones?

R. *Si no recibe la confirmación y se va sí proceden faltas si no se presenta*

El juez preguntó

¿Le ha sucedido en algún caso que algún titular haya otorgado vacaciones y le están descontando?

R. *En ese caso se pueden reintegrar los descuentos si el jefe me lo pide otra vez, el jefe puede decir que se olvidó del correo, pero es responsabilidad del trabajador verificar que están tramitadas y autorizadas, yo tengo que verificar que todo está en orden para sí poderme ir, está de más decirlo pero ingresamos con una credencial, si yo sé que no están completamente autorizadas no se va a ver mi registro en la entrada, por ende, faltas*

El abogado de PEMEX refirió:

Respecto al documento con terminación 594/2023, nos pudiera precisar si el día que señalan 30 de mayo de 2023 faltó el trabajador?

R. *Sí faltó*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

Respecto de ese mismo documento y en particular de la fecha que obra en el mismo ¿nos pudiera precisar cuál es la razón de esa fecha?

R. *Seguramente fue un error porque aquí lo que es correcto es que los sellos se reciben con fecha posterior*

Respecto del documento con terminación 599/2023 nos pudiera precisar para mayor claridad si el actor faltó el 31 de mayo de 2023 a sus labores?

R. *Sí, es correcto*

Finalmente, respecto del documento con terminación 604/2023 ¿nos pudiera precisar si el actor faltó a sus labores el 1 de junio de 2023?

R. *Sí es correcto*

La abogada del actor preguntó:

Respecto del documento de 29 de abril de 2023, el oficio con terminación 594/2023 aparece con una fecha de elaboración de casi un mes anterior a la fecha que tienen los sellos estampados en el mismo ¿es correcto?

R. *Sí es correcto*

¿Este documento usted lo elaboró?

R. *Yo lo firmé*

De acuerdo al procedimiento existen 2 sellos de 1 de junio y 31 de mayo, ¿estos sellos son aparatos en los cuales se va actualizando la fecha día a día es correcto?

R. *Lo desconozco porque no son de mi área*

Respecto del texto señala "agradecería a usted gire sus amables instrucciones a fin de que se registre la ausencia" y señala como fecha de ausencia el 30 de mayo de 2023, respecto del proceso que usted lleva a cabo ¿se incorpora algún concepto bajo el cual se señala esta ausencia?

R. *Aquí, no*

¿Cómo saben que realmente se ausentó? Pudo haber llegado después de su hora de entrada

R. *Porque recibimos un correo de solicitud de que la persona no asistió a sus labores ese día*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

¿En cualquier horario de esa fecha?

R. *Sí, no se especifica*

Entonces si el horario de labores es a las 9am puede ser que a las 9:05 o 9:30 reciban el correo pero él se incorpore a laborar 12 del día?

R. *Puede ser pero esa es una atribución del área, si el titular determinó que la persona no llegó me lo pide pero yo no me fijo en horarios*

El juez preguntó

¿Usted hace lo que le dicen?

R. *Lo que me solicitan*

La abogada del actor preguntó

¿Como verifican la real ausencia del trabajador, si solamente con un correo solicitan que se registre una ausencia cuando no se pone el motivo del trabajador?

R. *Pues yo solamente como m e lo solicitan no es mi obligación verificar si el trabajador asistió o no, no son parte de mis funciones*

¿Respecto a los demás oficios tampoco se señala el motivo de la ausencia del trabajador?

R. *No está aquí porque no me lo piden*

El juez preguntó

Hay un documento el 594 que tiene un sello que dice "sujeto a revisión", ese sello, ¿sabe por qué se lo ponen?

R. *Porque revisan si sí corresponde el trámite que estamos haciendo*

¿Quién se lo pone?

R. *El área de* ****** ***** ***** *********

El abogado de Pemex preguntó:

¿Nos pudiera precisar respecto a los últimos 2 oficios a los que hizo referencia la abogada de mi contraparte si el día 31 de mayo de 2023 y el 1 de junio de 2023 faltó a sus labores el actor?

PJF - Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

R. *Sí*

La abogada del actor preguntó:

¿Usted no verifica las ausencias realmente?

R. *No*

Las documentales públicas consistentes en el Código de Conducta de Pemex, cuyo contenido ya fue determinado como hecho notorio para este Tribunal.

La documental pública consistente en copia del acuse de recibo de la diligencia Paraprocesal cuyo contenido demuestra la notificación del aviso de rescisión a la parte actora el 16 de junio de 2023, por parte de la persona actuaria adscrita al Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

Cabe destacar que el procedimiento paraprocesal 262/2023 del índice del Tribunal homólogo se encuentra relacionado de forma electrónica en el presente expediente.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

La documental privada consistente en copia del acuse de recibo de la diligencia Paraprocesal cuyo contenido demuestra la notificación del aviso de rescisión a la parte actora el 16 de junio de 2023, por parte de la persona actuaria adscrita al Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

La documental privada consistente en copia del formato de alcances y adeudos; liquidación, rescisión, renuncia; datos de embargo judicial/pensión alimenticia expedida a nombre de **** ****** ******.

Su contenido no fue desconocido por la parte actora y demuestra el pago realizado al actor respecto a 6 jornadas laboradas así como la existencia de un embargo judicial por concepto de pensión alimenticia respecto al actor.

Por lo que hace a las pruebas ofrecidas por **Pemex** como actor reconvencionista:

Además de la instrumental pública de actuaciones y la presuncional en su doble aspecto legal y humano, ofreció:

Las documentales privadas consistentes en los recibos de pago de 30 de mayo de 2023, los cuales, destacadamente, demuestran el saldo de $*********, respecto a

la clave **** por concepto de ****** ***** ******

La documental privada consistente en copia del formato de alcances y adeudos; liquidación, rescisión, renuncia; datos de embargo judicial/pensión alimenticia expedida a nombre de **** ****** ******.

Su contenido no fue desconocido por la parte actora y demuestra el pago realizado al actor respecto a 6 jornadas laboradas así como la existencia de un embargo judicial por concepto de pensión alimenticia respecto al actor.

Como pruebas ofrecidas en la contestación de la reconvención, **** ****** ****** ofreció:

Las confesionales a cargo de Pemex, ******* ******** ****** y la testimonial a cargo de ****** ***** ****** ****, las cuales habían sido previamente ofrecidas junto con su demanda.

Destaca que no obstante se llevó el desahogo de las referidas pruebas en la audiencia de juicio, la parte actora no formuló posiciones o preguntas, respectivamente, a fin de probar los extremos de la contestación de reconvención.

La documental privada consistente en impresión de correo electrónico de 23 de mayo de 2023, la cual también fue ofrecida junto con la demanda del actor y cuyo contenido (ratificado por la persona que remitió el referido correo) ya fue valorado en el apartado respectivo.

La documental privada consistente en la lista de asistencia de 24 de mayo de 2023, la cual también fue ofrecida junto con la demanda del actor y cuyo contenido ya fue valorado en el apartado respectivo.

CUARTO. ESTUDIO DEL CONFLICTO A RESOLVER

Estudio preferente de excepción de prescripción

Toda vez que la demandada hizo valer la excepción de prescripción respecto a diversas prestaciones, esta se considera un aspecto de estudio preferente en atención a que, la actualización de ésta haría imposible jurídicamente el estudio de las prestaciones reclamadas por la parte actora.

En primer lugar, la demandada hizo valer la excepción de prescripción en términos de lo dispuesto por el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a la acción

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

hecha valer respecto a la separación del trabajo.

Por tanto, procede explicar:

¿En qué consiste la excepción de prescripción conforme al artículo 518 de la LFT?

La referida excepción es de carácter perentorio, es decir, se encuentra dirigida y tiene la finalidad de combatir la acción y, por tanto, de acreditarse, haría imposible el estudio de la acción ejercida.

En ese sentido, la Segunda Sala del Más Alto Tribunal ha establecido que, para que proceda el análisis de la prescripción en materia laboral, la demandada debe particularizar sus elementos.

Lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 48/2002, con registro digital 186747, cuyo contenido refiere:

> ***PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.***[11]

De lo establecido por el máximo Tribunal, se obtiene que los elementos que se deben proporcionar para que sea viable proceder al análisis de la excepción de prescripción opuesta son los siguientes:

- □ Que se precise la acción o pretensión respecto de la que se opone;
- □ Que se señale el momento en el que nació el derecho de la contraparte para hacerlo valer; y,
- □ Que se proporcione la fecha en la que el plazo de la prescripción

[11] *Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

concluyó.

En ese sentido, se considera que la demandada precisó la acción respecto a la cual opuso la referida excepción, que es la acción relativa a la separación del empleo que hace valer.

Respecto al momento en el que nació el derecho de la parte actora para hacerlo valer, consideró el reconocimiento expreso del actor contenido en su demanda, donde refirió que el despido ocurrió el 6 de junio de 2023, por lo que el plazo para ejercer la acción, a su decir, comenzó a transcurrir el 7 de junio de 2023.

Sin embargo, de las constancias del expediente se advierte que al actor le fue notificado el aviso de rescisión el 16 de junio de 2023, por lo que es inexacto el momento que consideró la demandada en el cual, a su consideración, nació el derecho de la contraparte para hacerlo valer.

Lo anterior aunado a que fue la propia empleadora quien promovió el procedimiento paraprocesal 262/2023 del índice del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, por lo que tenía pleno conocimiento de la fecha en que fue notificado el hoy actor respecto al aviso de rescisión ********** de 6 de junio de 2023, situación que demuestra que fue incorrecta la fecha que consideró para que su contraparte hiciera valer la acción.

Tampoco resulta correcto que la demandada refiera una *confesión* expresa respecto a la fecha en que se ostentó sabedora del despido, pues, además de contar con la constancia de notificación del aviso de rescisión a través del procedimiento paraprocesal correspondiente, de la redacción de la demanda presentada por el actor se advierte únicamente que no le fue permitido el acceso a la fuente de trabajo, es decir, en ningún momento se le hizo saber que se encontraba despedido, ni las causas que así lo motivaron; lo cual también es coincidente con lo declarado por su jefe directo (persona con quien tuvo contacto el 6 de junio de 2023 que le fue negado el acceso a su centro de trabajo).

Por tanto, no se cumplen todos los elementos que debe proporcionar la parte demandada para el estudio de la prescripción respectiva; por lo cual, al tratarse de una excepción de estricto derecho y no encontrarse planteada conforme el criterio de la Segunda Sala del más Alto Tribunal en la jurisprudencia 2a./J. 48/2002, esta se considera improcedente.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

Hacerlo de modo contrario, es decir, tener prescrita la acción implicaría suplir la deficiencia en la excepción, cuando ello no puede hacerse en favor de la parte empleadora.

En ese sentido, se considera **infundada** dicha excepción respecto al ejercicio de la acción.

Prescripción conforme al artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo

La demandada también hizo valer hizo valer la excepción de prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a las prestaciones que no fueron reclamadas dentro de un año posterior a la fecha de su exigibilidad.

Al respecto, como se determinó en el considerando de problemática jurídica a resolver, en el presente asunto se deberá determinar si la parte actora cuenta con acción y derecho a que se le reinstale derivado del despido que refiere, sufrió, de manera injustificada.

En términos del citado artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, la persona trabajadora cuenta con el lapso de un año para reclamar todas aquellas prestaciones que con motivo de la relación laboral se generen y que no le sean cubiertas por parte de su empleador, toda vez que, en caso de que éstas no sean reclamadas, operará en beneficio del patrón la prescripción de las prestaciones no exigidas.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó la referida excepción, en la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, con registro digital 186747 que ya fue transcrita y cuyo rubro refiere:

> ***PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS***

En dicha jurisprudencia se determinó que basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción.

No obstante, conforme al nuevo sistema de justicia laboral, debe considerarse el contenido de la fracción III, del artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone que la prescripción se interrumpe con la sola presentación de **la solicitud**

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de conciliación la cual volverá a surtir sus efectos a partir del día siguiente a la expedición de la constancia de no conciliación, o en su caso del archivo del expediente por falta de interés de la persona que solicitó dicho trámite.

En el caso, tomando en consideración la instrumental de actuaciones, obra en autos la constancia de no conciliación con número de identificación único **********, emitida por la persona funcionaria conciliadora del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con sede en esta ciudad; de dicha constancia se advierte que la parte actora presentó su solicitud de conciliación el 20 de julio de 2023 y dicho procedimiento prejudicial concluyó con la audiencia de 11 de agosto de 2023, de manera que entre una y otra fecha transcurrieron 22 días que deben ampliarse al año previo a la presentación de la demanda para efectos de la prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

La demanda fue presentada a través de la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en la Ciudad de México el 5 de septiembre de 2023, a lo que, si se le restan los 22 días en cuestión, arroja el 14 de agosto, fecha a considerarse por cuanto al año previo que debe tomarse para la prescripción en estudio, la cual corresponde al 14 de agosto de 2022.

Por tanto, se declara fundada la excepción de prescripción por las prestaciones reclamadas, por cuanto hace, exclusivamente, a los periodos reclamados anteriores al 14 de agosto de 2022.

Por lo que hace a las vacaciones y prima vacacional, por tener un tratamiento distinto, la excepción de prescripción se analiza de forma diversa, pues debe tomarse en cuenta el hecho no controvertido sobre la fecha de ingreso de la trabajadora a la fuente de empleo y hasta por un plazo de 6 meses más, conforme al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

Apoya las consideraciones expuestas, la jurisprudencia 2a./J. 1/97 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo registro digital es 199519, de título, subtítulo y texto siguientes:

> *VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A CORRER EL PLAZO DE LA PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES PARA RECLAMAR EL PAGO RESPECTIVO.*[12]

[12] *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio; y de acuerdo con el artículo 516 del mismo ordenamiento, el plazo de la prescripción de la acción para reclamar el pago de las vacaciones y de la prima vacacional,*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

¿En qué consiste el problema jurídico a resolver?

El actor hace valer el despido injustificado en que incurrió Pemex, por lo cual procede la reinstalación en el empleo, es decir, pretende adquirir a estabilidad de la cual fue privado.

Aquí debe enfatizarse que la excepción y defensa de la demandada fue en el sentido de que la separación fue justificada debido las faltas de asistencia en que incurrió la parte actora, por lo que deberá analizarse si se justifica o no la rescisión sin responsabilidad para la empleadora.

Por ello, vale la pena recordar al menos las siguientes cuestiones:

a) Las personas tienen el derecho a la estabilidad en el empleo[13], es

---

debe computarse a partir del día siguiente al en que concluye ese lapso de seis meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su período vacacional, porque hasta la conclusión de ese término es cuando la obligación se hace exigible ante la Junta, mas no a partir de la conclusión del período anual o parte proporcional reclamados, debido a que el patrón cuenta con seis meses para conceder a los trabajadores el período vacacional y mientras no se agote este plazo, desde luego, no se da el incumplimiento del imperativo legal a que se contrae el primer dispositivo invocado.

[13] La estabilidad en el empleo es definida como del derecho de todo trabajador a permanecer en su trabajo y no ser despojado de este sin causa justificada, y en caso de no respetarse ese derecho, entonces a recibir el pago de una indemnización.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en la sentencia del caso Lagos del Campo vs Perú, del 31 de agosto de 2017, señaló las principales obligaciones de sus Estados miembros para garantizar la estabilidad en el empleo, a saber:

- adoptar medidas para la regulación y fiscalización para el acceso de este derecho
- protección de los trabajadores a través de sus órganos competentes contra el despido injustificado
- en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea a través de la reinstalación o el pago de una indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional)
- disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a esta situación, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela efectiva de tales derechos

No garantizarse lo anterior, acarrea afectaciones a los colaboradores en sus derechos laborales y de acceso a la seguridad social, tales como:

- perder su empleo
- imposibilidad de acceder a una pensión por jubilación
- dejar de ejercer sus derechos como representante de los trabajadores (puestos sindicales)
- discriminación por su edad para ser contratado (en caso de ser despedido después de muchos años en la compañía y por cumplir la edad para su jubilación)
- no ser reintegrado en su puesto laboral

Asimismo, se precisó que la estabilidad en el empleo:

- no significa una permanencia absoluta del trabajador en el puesto laboral, sino establecer medidas de protección para que en caso de ser separado de su trabajo, dicha decisión sea

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

decir, conservar su trabajo durante todo el tiempo pactado o determinado en la ley.

b) La reinstalación en el trabajo es una forma de reparación a la violación del derecho a la estabilidad en el empleo.

c) Reinstalar al trabajador despedido injustificadamente consiste en reincorporarlo material y jurídicamente en el ejercicio de su trabajo, con todos los derechos inherentes al mismo, como si la relación de trabajo nunca se hubiere interrumpido.

Los órganos jurisdiccionales en materia laboral, deben analizar la procedencia o improcedencia de las prestaciones reclamadas en la demanda, es decir, deben determinar si la aplicación e interpretación de legalidad ordinaria es procedente o no, sin dejar de atender los mandatos de la Constitución y de los tratados internacionales, de tal manera que la solución que adopten del caso concreto permita incorporar, armonizar y respetar los derechos humanos aplicables y descartar soluciones que tiendan a inobservar su contenido, o impedir u obstaculizar su cumplimiento.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Al caso resulta aplicable la jurisprudencia 2a./J. 128/2010, registro 242893, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece:

ACCIÓN NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.[14].

Asimismo, este Tribunal cuenta con facultades para emitir soluciones a conflictos que se adapten del caso concreto y permita incorporar, armonizar y respetar los derechos humanos aplicables y descartar soluciones que tiendan a inobservar su

Versión Pública
SJF

---

bajo una justificación suficiente para su despido, debiendo el empleador acreditar que existen razones válidas para concluir el vínculo laboral, y

- conlleva a que el subordinado pueda acudir a las instancias competentes para que estas verifiquen las causas expuestas y determinen si son suficientes o arbitrarias, y en su caso, se le reintegre a su puesto de trabajo, o se le pague una indemnización por la violación a ese derecho

[14] El texto es:

Texto: Conforme a los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

contenido, o impedir u obstaculizar su cumplimiento.

Lo anterior, tiene sustento en la jurisprudencia con registro digital 2025902, del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con rubro:

> ***JUSTICIA LABORAL. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEBEN APLICAR E INTERPRETAR LAS CUESTIONES DE LEGALIDAD ORDINARIA SIN DESATENDER LOS MANDATOS CONSTITUCIONALES Y CONVENCIONALES, CON EL FIN DE ADOPTAR UNA SOLUCIÓN DEL CASO CONCRETO QUE PERMITA ARMONIZAR, CUMPLIR Y RESPETAR EL CONTENIDO DE LOS DERECHOS HUMANOS QUE SEAN APLICABLES.***

Además, toda vez que la parte demandada hizo valer la rescisión justificada de la relación laboral derivado del aviso de rescisión que notificó a través del procedimiento paraprocesal hecho valer ante el Tribunal homólogo previamente citado, procede también analizar su legalidad.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 68/2001 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 188290, que dispone:

> ***AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.***[15]

Ahora bien, cabe señalar que atendiendo a las pruebas admitidas en la audiencia

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

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

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

preliminar y desahogadas en la audiencia de juicio, concatenadas con los hechos, excepciones y defensas, se desprende el siguiente cuestionamiento:

¿El despido fue realizado de manera justificada o injustificada?

El despido es **injustificado** por las razones siguientes:

Primera razón

El actor **no se ausentó** todos los días que refiere el aviso de rescisión, como se verá a continuación.

La versión de los hechos de la empleadora se constriñe en referir que la actora se ausentó de su empleo los días 24, 29, 30 y 31 de mayo de 2023, lo anterior, conforme al aviso de rescisión de 6 de junio de 2023.

Por tanto, solicitó la notificación de dicho aviso de rescisión por conducto del Cuarto Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, por conducto del procedimiento paraprocesal **********.

No obstante, la parte actora narró en su demanda que uno de los días que fue reportado como inasistencia por parte de la persona trabajadora (24 de mayo de 2023) se encontraba laborando para la empleadora en diverso centro de trabajo, derivado de la asignación, por parte de su superior jerárquico ******* ******** ******, Titular del Área de ******* ********* * ********** de la Unidad de Responsabilidades en Pemex, para asistir al Hospital Centro Norte del demandado, a fin de coordinar los trabajos de apoyo y orientación por parte del personal del área a la cual se encontraba adscrito, en los trámites relativos a la declaración patrimonial 2023.

A fin de demostrar lo anterior, exhibió la documental consistente en la lista de asistencia de 24 de mayo de 2023, con sello de recepción de la Dirección del Hospital Central Norte, así como la testimonial a cargo de ****** ***** ****** ****.

Ambas pruebas, adminiculadas, generan convicción respecto a lo manifestado por el actor, relativo a que se encontraba en dicho Hospital, por órdenes de su superior jerárquico, atendiendo personas respecto al trámite relativo a la declaración patrimonial 2023, pues la documental exhibida no fue desconocida y cuenta con los datos de diversos servidores públicos atendidos en esa fecha, presuntamente por el actor, pues se advierte, al inicio de la lista de asistencia, la palabra *supervisión*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

y la que a simple vista parece ser su firma (comparada con la documental de 23 de mayo de 2023).

Además, ****** ***** ****** ****, al desahogar su testimonial, refirió:

*¿Cuándo fue la última vez que vio al señor ****** ******?*

R. *La última vez que lo vi fue en el Hospital Central Norte en el módulo de declaraciones patrimoniales y después de ahí ya lo vi*

El juez preguntó:

*¿Qué estaba haciendo ahí el señor ****?*

R. *Estábamos atendiendo la mesa de servicio*

¿Qué es esa mesa de servicio?

R. *Damos atención a los usuarios o personas que integran el hospital; van y presentan su declaración, nosotros apoyamos a esas personas*

La abogada preguntó:

¿Recordará la temporalidad en la cual se dio?

R. *Tuvo que haber sido la penúltima semana de mayo, parece ser que fue el miércoles o jueves*

El juez preguntó:

¿Por qué recuerda que fue la penúltima de mayo?

R. *En ese tiempo nos dieron la mesa esas dos últimas semanas para atender el servicio a los usuarios y yo venía de incorporarme de un colectivo de corredores entonces me quedaba muy cerca el hospital para llegar*

Su adscripción, su centro de trabajo de siempre ¿dónde es?

R. *En la unidad de responsabilidades*

¿Dónde está?

R. *En la torre central de Pemex*

¿Y de la torre central se trasladó?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *No, estábamos comisionados en el Hospital Central Norte*

¿Cómo les dan esa comisión?

R. *Prácticamente nos dijeron "hay que presentarse en tal lado" yo me presente a partir del día lunes y después del servicio uno se puede retirar*

¿Le descontaron esos días por no estar en su centro de trabajo?

R. *Como damos atención a la mesa de servicio ahí estábamos en apoyo al hospital*

¿Temporal?

R. *Temporal exactamente*

La abogada preguntó:

Acaba de señalar que estaban comisionados al Hospital Central Norte ¿a quién se refiere?

R. *Su servidor estaba comisionado el actor desconozco si estaba comisionado*

En esa penúltima semana de mayo informó que estuvo apoyando al personal del hospital para realizar las declaraciones patrimoniales ¿el señor **** *estaba ahí?*

R. *Así es*

¿En qué horario estaban?

R. *En un horario de 9 a4 de la tarde de corrido sin hora de comida porque es el horario que tienen los trabajadores ahí*

¿Dentro de esta actividad que desempeñaba ¿ustedes llegaban directamente al hospital?

R. *Así es*

¿Y terminada la actividad a las 4pm tenían que regresar al domicilio de Pemex?

No ya no se asigna el horario y posteriormente me podía retirar porque ya no teníamos hora de comida, como era de corrido podíamos tomar nuestro horario de comida

Terminando esa actividad ustedes podían disponer de la tarde

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

R. *Correcto*

Esta designación en el caso particular para el Hospital Central Norte ¿se la hicieron de su conocimiento de manera verbal?

R. *Sí*

¿Quién se las hizo de su conocimiento?

R. *Nuestro titular de área y ya de ahí nos asignan los lugares y uno acude a las diligencias correspondientes*

Nota del Tribunal. Lo referido por el testigo es coincidente con lo referido por el actor respecto a que recibió instrucciones para presentarse en el referido hospital y aún más relevante es coincidente con el dicho de su jefe directo, quien mencionó que sí designó al actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023, lo cual fue de forma verbal, sin necesidad de pliego de comisión alguna.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

El juez refirió:

¿En torre central ustedes eran compañeros de trabajo, se veían diario?

R. *Correcto*

¿Tenían el mismo rango?

R. *No*

¿Qué rango tiene usted?

R. *Yo soy analista, auxiliar técnico J*

¿Y el señor **** *sabe?*

R. *No lo sé*

La abogada continuó:

¿Esta asignación se las comunicaba su titular de manera verbal?

R. *Así es*

¿Me podría decir quién le asignó?

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

El maestro ******* ******** ******

¿Estuvo presente también en la actividad para el apoyo de las declaraciones patrimoniales el actor?

R. *Ahí lo vi 2 días ya después ya no lo vi*

¿Recuerda que días fueron?

R. *Fue el martes, el lunes yo estuve, martes y miércoles*

Solo para precisar ¿martes y miércoles estuvo el señor **** ******?

R. *Así es en la parte de arriba están habilitadas máquinas y ahí atendíamos a los usuarios*

¿Ahí llegaba el personal médico, de intendencia, todos los que trabajaban en el hospital?

R. *Incluso pacientes presentaban su declaración patrimonial*

¿Para esta actividad les daban algún comprobante?

R. *Llega el usuario, se anota en una lista y ese es nuestro comprobante, las listas de los usuarios*

Nota del Tribunal. Dicha manifestación debe valorarse con las documentales exhibidas por el actor consistente en las listas de asistencia con sello de recepción del propio hospital.

¿Esa lista era entregada a quién? o ¿con quién tenía que acreditar?

R. *Por seguridad nuestra o por seguridad mía yo nada más acudo a la dirección del Hospital o del área donde esté, ellos nos sellan y nos regresamos con esa lista*

¿Y esa lista se la entregaban a su titular?

R. *No, nos la quedábamos*

En este caso, para esa actividad particular que era el apoyo a los usuarios ¿registraban asistencia de salida?

R. *Al llegar al hospital nosotros tenemos que, el torniquete no se desbloquea si no pasamos nuestra credencial*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

PJF-Versión Pública

¿Cuánto tiempo estuvieron ahí en el módulo del hospital para el acompañamiento de los servidores públicos?

R. *Su servidor estuvo en esa penúltima semana hasta terminar el mes de mayo*

¿Entonces estuvo la penúltima semana y los últimos días de mayo de 2023?

R. *Así es*

En este caso la asignación que les dieron ustedes fue para un hospital dentro de la CDMX

R. *Correcto*

¿Les daban algún oficio de designación? ¿Un pliego de comisión?

R. *Particularmente no a mí no me dieron porque fue en las inmediaciones de la CDMX, me imagino que no hubo necesidad de tenerlo porque no se solicitó algún tipo de viáticos*

¿Nos puede decir la razón de su dicho?

R. *Me mandaron a llamar, es por eso*

El juez preguntó:

¿Pero por qué le constan esos hechos?

R. *Porque yo estuve presente*

El abogado de Pemex preguntó:

Usted comentó que al final de la jornada no le reportaban a nadie las actividades que realizaban

R. *Al finalizar para cerrar el módulo le tenía que marcar a mi titular*

¿A quién?

R. *Al maestro* ******* ******

¿Ese reporte se hacía de manera diaria?

R. *Yo tenía mis listas y solamente era por llamada telefónica*

¿Pero de manera específica sí había un reporte diario al titular?

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Versión Pública

R. *Por no molestar al titular yo le mandaba un mensaje o le hablaba por teléfono para informarle sin novedad*

¿Él se los pedía?

R. *Sí nos los pedía y por mera formalidad entonces lo hacíamos*

Usted mencionó que no le entregaron ningún documento de comisión administrativa ¿es correcto?

R. *Correcto*

¿Cuál es el centro de trabajo donde estaba adscrito?

R. *Estoy en la unidad de responsabilidades el área de quejas, denuncias y responsabilidades en la torre piso 19*

¿Y el lugar donde estuvo comisionado dónde fue?

R. *Fue en el hospital central norte*

¿Se encuentra en el mismo domicilio que su centro de trabajo en Pemex?

No

Por tanto, la existencia de la referida lista de 24 de mayo de 2023, que además cuenta con sello oficial de esa fecha por parte del Hospital donde atendieron a diversas personas, genera convicción respecto al dicho del actor.

Además, contamos con la confesión expresa del propio superior jerárquico del actor ******* ******** ******, Titular del Área de ******* ********* * ********** de la Unidad de Responsabilidades en Pemex lo cual robustece los hechos señalados por el actor y genera convicción respecto a que efectivamente fue comisionado en esa fecha a atender a personal del Hospital Central Norte de la empleadora.

El confesante para hechos propios manifestó:

Que usted designó al actor en el Hospital Central Norte de Pemex el 23 de mayo de 2023

R. *Sí es correcto*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

Que las labores que encomendó al hoy actor en el Hospital Central Norte de Pemex en la fecha señalada en la pregunta anterior fueron para la orientación al personal de dicha hospital en los trámites de declaración patrimonial

R. *Sí es correcto*

Que usted designó al hoy actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023

R. *Sí también es correcto*

Nota del Tribunal. Debemos valorar la confesión espontánea del jefe directo del actor, quien refirió que designó al actor para desempeñar labores en el Hospital Central Norte de Pemex el 24 de mayo de 2023, lo cual es relevante, pues la versión de los hechos de la empleadora es que rescindió justificadamente al actor por faltar, entre otros días, el 24 de mayo de 2023, sin embargo, debemos valorar lo referido por su jefe directo y adminicularlo con el material probatorio que obra en autos para determinar si faltó o no en esa fecha.

Que las labores que encomendó al hoy actor en el hospital fueron para la orientación del personal de dicho hospital en los trámites de la declaración patrimonial

R. *Sí es correcto*

Por tanto, existe certeza respecto a que el actor acudió a laborar el 24 de mayo de 2023, contrario a lo referido en el aviso de rescisión de 6 de junio de esa anualidad, por lo cual, dicho aviso de rescisión es nulo.

Lo anterior, también, atendiendo a lo dispuesto en la fracción III del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que impone la carga de la prueba, a la parte demandada, respecto a las faltas de asistencia del trabajador y en el caso concreto no solo existe presunción en favor del actor, sino que demostró, con prueba en contrario, que sí acudió a laborar el 24 de mayo de 2023, fecha que fue reportada como ausencia por la empleadora.

Segunda razón

Respecto a los días posteriores señalados en el aviso de rescisión, el actor refirió que se trataban de sus vacaciones reprogramadas respecto al primer periodo 2022-2023, a saber, 29, 30 y 31 de mayo.

La parte actora narró que disfrutó su periodo vacacional del 29 de mayo de 2023

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

al 10 de junio de 2023, derivado de la reprogramación solicitada conforme al correo electrónico de 23 de mayo de 2023.

Para demostrar lo anterior, exhibió copia del referido correo electrónico, recibido en su cuenta oficial, donde se advierte que ****** ******** ******** ** ** **** (que en juicio se demostró era quien, por instrucciones del Titular del área a donde estaba adscrito el actor, remitía las solicitudes de reprogramación de vacaciones) solicitó a ****** ****** ******** (enlace administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios) la programación de las vacaciones del actor que en un principio iniciarían el 28 de agosto de 2023 y durarían 12 días, para en su lugar quedar fijada la fecha de inicio el 29 de mayo de 2023, durante 12 días.

Por tanto, contamos con documentales que demuestran la autorización de la reprogramación del periodo vacacional del actor, que abarca las fechas referidas como ausencias en su área de trabajo.

Así fue reconocido por el propio Titular del Área de ******* ********* * **********, quien manifestó:

> *Que usted sabía que el periodo vacacional del hoy actor fue reprogramado del 26 de mayo al 10 de junio de 2023*
>
> ***R.*** *Sí*

Nota del Tribunal. Las manifestaciones espontáneas y atendiendo al principio de buena fe, así como lealtad procesal, demuestran que el jefe directo sí conocía la reprogramación del actor respecto a su primer periodo vacacional 2022-2023, lo cual también le fue informado por correo electrónico, pues del material probatorio se advierte que su subordinada ****** ******** ** ** **** le marcó copia del correo cuando realizó la solicitud de reprogramación respectiva.

El juez preguntó:

> *¿Recuerda esa reprogramación en esas fechas?*
>
> ***R.*** *Sí, hicimos una solicitud al área administrativa de Pemex al enlace administrativo donde nosotros estamos que es en la Unidad de Responsabilidades para que hiciera la reprogramación de vacaciones*
>
> *¿Recuerda por qué se realizó esa reprogramación?*

Versión Pública
LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

R. *Porque la solicitó el trabajador*

Y si bien negó la autorización de forma directa de la reprogramación de vacaciones de la persona trabajadora, lo cierto es que, al dar su visto bueno, implicó el consentimiento en favor del actor del disfrute del periodo vacacional, lo cual únicamente se encontraba sujeto a la revisión *administrativa* de las áreas correspondientes.

En ese sentido, al no haber exhibido Pemex alguna prueba que demuestre que le fuera negada la reprogramación solicitada del periodo vacacional al actor y que así se lo hayan hecho saber (tomando en cuenta además que contaba con la autorización del Titular del Área y jefe directo) es posible concluir que el actor se encontraba gozando del referido periodo vacacional durante los días 29, 30 y 31 de mayo de 2023.

Entonces, no se actualiza la causal hecha valer por la demandada en el aviso de rescisión contenida en el artículo 135, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, relativa a faltar a su trabajo sin causa justificada ni permiso de la empleadora (sí contaba con el permiso pues así expresamente lo reconoció su jefe directo en la confesional para hechos propios) ni se configura lo dispuesto en la fracción X del artículo 47 de la LFT, es decir, registrar más de 3 faltas en un periodo de 30 días, pues como se explicó, el 24 de mayo de 2023 quedó demostrado que sí laboró para la empleadora y estuvo a disposición de ésta en su horario de labores y respecto a los demás días, el actor se encontraba disfrutando de su periodo vacacional.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Tercera razón

Aún si hubiera existido una negativa en relación con la reprogramación del periodo vacacional de la parte actora, la empleadora debió hacerle saber por escrito o por lo menos por cualquier medio de comunicación tal situación, a efecto de que la persona trabajadora estuviera en aptitud de acudir o no a la fuente de empleo y se pudieran actualizar las causales hechas valer en el aviso de rescisión.

Contrario a lo anterior, el área a la cual se encontraba adscrito el actor tomó conocimiento de *problemas* o *situaciones* con la reprogramación del actor y en vez de dar aviso, registraron las supuestas ausencias del actor, desde el 29 y al 31 de mayo de 2023.

Esto dejó en estado de incertidumbre al actor, quien, al presentarse a su centro de trabajo después de disfrutar su periodo vacacional, no tuvo explicación alguna para que le negaran la entrada.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Lo anterior se obtiene de la confesional para hechos propios del superior jerárquico del actor:

> *¿Usted como superior jerárquico solicitó y dio el visto bueno para la reprogramación de vacaciones de mayo de 2023 para el hoy actor?*
>
> ***R.*** *Así es, es correcto*
>
> *Respecto a la respuesta que dio de que hubo problemas con la reprogramación de vacaciones del hoy actor ¿usted se lo hizo de su conocimiento por algún medio antes del 12 de junio de 2023?*
>
> ***R.*** *No, porque no estaba trabajando, se había ido*
>
> Nota del Tribunal. Debemos hacer notar que, con la respuesta emitida por el jefe directo, podemos llegar a la conclusión que el área en la cual laboraba el actor sí tenía conocimiento de problemas con la reprogramación de vacaciones del hoy actor, lo cual no fue demostrado que se hiciera de su conocimiento a través de medio de comunicación alguno.
>
> *Que usted como su superior jerárquico en mayo de 2023 autorizó como permiso económico o conocidos como días económicos, los días jueves 25 de mayo y viernes 26 de mayo, ambos de 2023*
>
> ***R.*** *Sí, es correcto*

Por tanto, fue incorrecto que, sabiendo la reprogramación del periodo vacacional del actor, al percatarse de una situación adversa de carácter administrativo no se lo hayan hecho de su conocimiento.

Esto también implica la nulidad del aviso de rescisión, pues respecto al resto de días que consideró a fin de pretender acreditar la causal de rescisión consistente en registrar más de 3 faltas injustificadas en un periodo de 30 días, el actor estaba en el entendido de que se encontraba disfrutando de su periodo vacacional, pues no fue demostrado que tuviera conocimiento de cualquier contratiempo con el trámite administrativo de reprogramación de vacaciones, lo cual no es una causa imputable a la parte trabajadora y por tanto no pueden considerarse faltas injustificadas.

Cuarta razón

El aviso de rescisión no se encuentra debidamente motivado, lo cual es contrario

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

al artículo 16 constitucional en relación con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es así, ya que, de su lectura es posible advertir que, entre los días en los cuales se refiere, el actor faltó injustificadamente, la empleadora tomó en consideración el 24, 29, 30 y 31 de mayo de 2023 como días en los cuales faltó injustificadamente y no dio aviso a su jefe inmediato de las causas que se lo impidieron.

En el mismo aviso de rescisión, refirió que los días 27 de mayo de 2023 (el cual es día sábado y conforme a la jornada laboral del actor constituye uno de sus días semanales de descanso), además 24, 29, 30 y 31 de mayo de 2023 no contaba con ningún permiso previamente autorizado ni existió causa de fuerza mayor que justificar el motivo de sus ausencias.

Lo anterior si bien pudiera parecer un simple error mecanográfico, deja en estado de indefensión y provoca inseguridad jurídica a la parte actora, pues no conoce, con exactitud, las causas que dan origen al aviso de rescisión que le fue notificado.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Del contenido del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se impone la obligación al empleador que pretenda rescindir sin causa justificada a una persona trabajadora, de darle aviso, por escrito, en el que refiera **claramente** las conductas que motivan la rescisión y la **fecha** o las fechas en que se cometieron, a fin de que conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los Tribunales Laborales competentes.

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 156/2013 (10a.) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 2005358, que refiere:

> ***AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.***[16]

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

[16] *El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan*

Por tanto, ante la inexactitud tanto en las conductas como en las fechas referidas, es posible determinar otra causa más para determinar que el aviso de rescisión debe declararse nulo.

Por las razones anteriormente señaladas, es que se considera **injustificada la rescisión de la relación laboral.**

¿Qué prestaciones corresponden a pagar a la parte actora, derivado del despido injustificado?

QUINTO. PRESTACIONES

Conforme a la demanda, las prestaciones de la actora son las siguientes:

A) La reinstalación en el puesto que venía ocupando
B) Cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo

La parte actora demandó como acción principal la reinstalación en el desempeño de sus funciones, en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando.

Por tanto, al tenerse por injustificada la rescisión de la relación de trabajo; lo procedente sería reinstalar a la persona trabajadora. Sin embargo, la demandada hizo valer su derecho a no reinstalar a la persona trabajadora establecido en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual, debe analizarse previo a determinar lo conducente.

Veamos:

El artículo 49 de la LFT se relaciona con el diverso 123, apartado A, fracción XXI constitucional, que establece la posibilidad del patrón de negarse a acatar la

---

precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública INF

sentencia, en los supuestos establecidos por el legislador secundario.

De forma específica, el numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, entre otros supuestos, cuando se trate de trabajadores de confianza (fracción III), quedando obligado al pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la citada legislación.

Sobre el particular, es aplicable por analogía la jurisprudencia 2a./J 15/2018 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2016210, en la que se analizó la constitucionalidad de la fracción I del referido artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

> ***ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRAVIENE ESE DERECHO.***[17]

Es importante mencionar que la carga de la prueba respecto a la naturaleza de la persona trabajadora, cuando se opone la excepción de no acatamiento a la sentencia, corresponde a la demandada, por lo que deberá demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

[17] *El artículo citado, al disponer que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, protege los derechos de ambas partes; por un lado, el del patrón de no continuar con la relación laboral al eximirlo de reinstalar al trabajador y, por otro, al prever como obligación que se paguen al trabajador las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de dicha acción, buscando un equilibrio armonioso entre las partes para dar una solución justa y equitativa a una relación laboral en conflicto; es decir, en esencia, evita la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, pero lo sujeta a la condición de pagar una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalar al trabajador; de ahí que no contraviene el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que la limitación temporal respecto a que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año para eximir al patrón de la reinstalación, con el pago señalado, está sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues tanto el Constituyente Permanente como el legislador ordinario, desde un principio, advirtieron la complejidad que representan las relaciones obrero-patronales, por lo que si bien es cierto que se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje, o bien a aceptar el laudo dictado, también lo es que esto no se autorizó de manera absoluta sino relativa, al establecerse algunas excepciones; además, la limitación deriva de un análisis socio-económico integral, que permitió definir que ese lapso no causa daño grave o por lo menos lo reduce al mínimo, pues los derechos de antigüedad aún son reducidos.*

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de la Ley Federal del Trabajo[18].

Lo anterior, conforme a la jurisprudencia I.1o.T. J/60 emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, registro digital 167816, cuyo contenido es el siguiente:

> *TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.*[19]

La empleadora hace valer la excepción relativa atendiendo a que la persona trabajadora realizó funciones de confianza y desempeñó trabajaos personales del patrón dentro de la empresa.

A fin de demostrar las labores desarrolladas por el actor, refirió que la calidad de trabajador de confianza fue establecida en la cláusula segunda del Contrato Individual de Trabajo de 22 de noviembre de 2016, al prestar sus servicios el actor con la categoría de confianza Especialista Técnico "A", Nivel 39, para la demandada.

Refirió que, conforme al a citada cláusula segunda del contrato individual de trabajo, las funciones del actor consistían en dirigir proyectos de trabajo, promover y vigilar el cumplimiento de las políticas y normatividad aplicables, supervisar el cumplimiento de los proyectos, programas de trabajo y el control del ejercicio presupuestal en el ámbito de su competencia, así como vigilar y analizar la utilización de recursos en su ámbito de competencia.

Sin embargo, **existe diferencia entre el concepto del cargo y las labores materialmente desempeñadas** y es este último concepto el determinante para demostrar que una persona trabajadora realizaba funciones de confianza y

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

---

[18] *Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*
***Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización**, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.*

[19] *Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.*

consecuentemente, se encuentra comprendido en los casos de excepción previstos en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

La propia Ley Federal del Trabajo define a la trabajadora o trabajador de confianza como aquella que depende de **la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto** y refiere como funciones de confianza, las de **dirección, inspección, vigilancia y fiscalización,** cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

De lo anterior, es posible concluir que a fin de determinar si el puesto de la persona trabajadora era o no de confianza, será necesario atender a **la naturaleza y materialidad de las funciones desempeñadas** así como a las actividades desempeñadas y no a la designación que se dé al puesto, lo cual además es coincidente con el contenido del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.[20]

Y a fin de demostrar la calidad de confianza, Pemex exhibió:

- Contrato Individual de Trabajo, el cual, como ya se dijo, únicamente enuncia las funciones y no demuestra la materialidad de éstas, pues Pemex no exhibió documental que demostrara lo estipulado en el contrato, es decir, que dirigiera y supervisara el cumplimiento de proyectos, que vigilara el cumplimiento de las políticas y normatividad aplicables o que controlara el ejercicio presupuestal y los recursos en el ámbito de su competencia.
- La **confesional** del actor que no demostró tampoco la materialidad de las funciones, pues, respecto a éstas, al absolver posiciones, refirió:

> *¿Cuáles son las funciones que usted desempeñaba en el área de Quejas, Denuncias e Investigaciones?*
>
> ***R. Apoyar** en las funciones del Titular del área, yo simplemente apoyaba recibiendo alguna denuncia, se requería información, se integraba el expediente, se proponía al Titular de Quejas el procedimiento a seguir o bien si él determinaba que existía una responsabilidad, mandaba al área de responsabilidades el expediente para integrar el procedimiento de responsabilidad*

El juez preguntó:

> *¿Alguien le supervisaba su trabajo?*

[20] *Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

R. *Mi superior jerárquico era quien supervisaba mi trabajo*

¿Hay documentos donde pueda firmar de manera unilateral?

R. No, yo puedo rubricar documentos que implicaba que uno lo elaboró y que lo que está ahí está de manera correcta entonces sí rubricaba los documentos

¿Qué significa esa rúbrica?

R. *Avala la elaboración del documento, si estamos en una comparecencia, quien tiene la atribución por Ley es mi Titular, entonces yo puedo llevar la comparecencia y yo puedo firmar inclusive como testigo de asistencia o bien como quien elaboró esa minuta y quien la firma es mi titular porque es quien tiene las facultades conferidas*

¿Usted desempeñaba funciones de fiscalización?

R. No, integraba quejas y denuncias

Dentro de esas funciones ¿desempeñaba funciones de supervisión?

R. *Si se refiere verificar que los documentos o las diligencias estuvieran bien, sí*

¿Realizaba funciones de dirección?

R. *No*

¿Tenía personal a su cargo?

R. *Éramos prácticamente del mismo nivel y sí coordinaba algunas cosas para el buen funcionamiento de la Unidad, no existe ningún documento de jerarquía solamente la estructura maneja coordinaciones como todas las áreas*

¿Nos podría referir si usted fue designado expresamente por el Titular del Área de Quejas Denuncias e Investigaciones de la unidad de responsabilidades para revisar, atender y sustanciar las denuncias por conductas presuntamente irregulares de servidores públicos de Pemex?

R. *En algunos casos*

¿Nos podría referir si usted revisaba y actualizaba información de los expedientes del sistema integral de quejas y denuncias ciudadanas?

R. *De eso se encarga otro personal que estaba ahí conmigo*

El juez preguntó:

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

¿Quién?

***R.** Cada uno tiene ciertas funciones en particular, los abogados encargados de integrar el expediente como tal es el que se encarga de hacer esas funciones, ósea el analista*

El abogado de Pemex preguntó:

¿Si revisaba este sistema integral de quejas y denuncias ciudadanas (SIDEC)?

***R.** Si lo conozco yo no lo revisaba como tal yo revisaba los documentos, revisaba que estuviera bien, sin faltas de ortografía y es cuando yo rubricaba el documento*

El juez preguntó:

¿El analista se lo pasaba a usted?

***R.** Sí y tiene la facultad de generar esas líneas de investigación*

¿Nos podría precisar cuántos analistas o personal a su cargo tenía?

***R. A mi cargo como tal no** porque de repente el titular tiene la facultad de utilizarlos para las funciones que él ameritara, como por ejemplo, el tema de la asesoría para las declaraciones patrimoniales donde él determina qué abogados se van a Estado de México, que abogados se van a Tabasco o Ciudad del Carmen él es el que dispone de ese personal para asignar funciones como tal, había una persona que tenía una licenciatura en mercadotecnia entonces a mí me pedían en particular que le revisaran perfectamente los documentos*

¿Nos podría precisar si usted revisaba la evaluación de desempeño clima y cultura organizacional de Pemex conocido como DECO del personal que tiene a su cargo?

R.** Si lo hacíamos a través del sistema y nos apoyaba el área tecnológica que era la licenciada* *****

- La demandada ofreció también las documentales consistentes en **la situación contractual** del actor de 6 de junio de 2023, que al igual que el contrato individual de trabajo, únicamente enuncia las funciones del actor y no la materialidad de éstas.
- Pemex exhibió también **copias certificadas de diversos expedientes tramitados ante la Unidad de Responsabilidades de Pemex,** en los que el hoy actor fue designado por el Titular del área con el objetivo de revisar, atender y sustanciar las denuncias respectivas.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Ahora bien, en cumplimiento a la ejecutoria de amparo dictada en el juicio DT. ******** que se cumplimenta, debemos decir que el actor contaba con la naturaleza de persona trabajadora de confianza, cuestión de la que este Tribunal no puede desconocer.

Lo anterior, ya que, según el Tribunal Colegiado, en el hecho 4 el escrito inicial de demanda, la parte actora describió las funciones que desempeñó al servicio de la empresa, a saber:

- *Coordinación de proyectos y programas de trabajo alineado a las iniciativas y estrategias del plan de negocios*
- *Promover el cumplimiento de las políticas y normatividad aplicables*
- *Promover el cumplimiento de proyectos, programas de trabajo y el control del ejercicio presupuestal*

Por su parte, el Tribunal de Amparo analizó que, del contrato individual de trabajo de 23 de noviembre de 2016 que exhibió Pemex es posible advertir que el actor ocupó la categoría de Especialista Técnico "A Nivel 39, en el área **** ***** ********** ******* ***, donde tenía asignadas las siguientes funciones:

- *Dirigir los proyectos y programas de trabajo alineados a las iniciativas y estrategias del plan de negocios*
- *Promover y vigilar el cumplimiento de las políticas y normatividad aplicable*
- *Supervisar el cumplimiento de proyectos, programas de trabajo y el control del ejercicio presupuestal en el ámbito de su competencia*
- *Vigilar y analizar la utilización de recursos en su ámbito de competencia*

Asimismo, indicó que conforme a las funciones específicas del área de quejas denuncias e investigaciones de la Unidad de Responsabilidades de Petróleos Mexicanos, el trabajador debía:

- *Revisar, atender y sustanciar las denuncias por conductas presuntamente irregulares de servidores públicos de acuerdo a los Lineamientos de Atención Ciudadana*
- *Revisar al personal a su cargo, la recepción y radicación de la denuncia así como las líneas de investigación y firmar las solicitudes de información para el inicio de la investigación*
- *Revisar el personal a su cargo, el seguimiento y análisis de la información de los expedientes para determinar su continuación y/o conclusión de la investigación*
- *Revisar al personal a su cargo, la elaboración de los acuerdos y acciones tendentes a las resoluciones correspondientes*
- *Revisar el rezago de expedientes, así como atención oportuna de la inactividad*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

procesal, de acuerdo con los plazos normativos

- *Revisar al personal a su cargo, las acciones tendentes a las resoluciones de los expedientes del año en curso*
- *Revisar al personal a su cargo, la oportuna atención de las inactividades procesales para que se realicen en tiempo y forma*
- *Revisar la actualización de la información de los expedientes en los registros del Sistema de Quejas y Denuncias Ciudadanas (SIDEC) de acuerdo con los Lineamientos del Programa de Trabajo del ejercicio en curso*
- *Revisar al personal a su cargo, las capturas en tiempo y forma del Sistema de Quejas y Denuncias Ciudadanas (SIDEC)*
- *Revisar al personal a su cargo, la integración en el Sistema de Quejas y Denuncias Ciudadanas (SIDEC) de los archivos en formato PDF la denuncia, el acuerdo de inicio y el acuerdo de conclusión*
- *Revisar al personal a su cargo, la atención en tiempo y forma los expedientes definidos por la prioridad de atención (prescripción, relevantes, etc)*
- *Realizar notas informativas de aquellos asuntos relacionados en la coordinación y que son tipificados como importantes y/o relevantes*
- *Revisar y validar actividades relacionadas con la evaluación del Desempeño Clima y Cultura Organizacional en Petróleos Mexicanos , DECO, para el personal a su cargo*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Para demostrar tales afirmaciones, el Tribunal de Amparo advirtió que Pemex aportó, entre otras pruebas, el original del contrato individual de trabajo de 23 de noviembre de 2016 y copia certificada de diversos expedientes tramitados ante la Unidad de Responsabilidades en Petróleos Mexicanos, objetadas únicamente en cuanto a su alcance y valor probatorio, las cuales, como lo refiere la ejecutoria que se cumplimenta, son eficaces para evidenciar las labores que desarrolló la parte actora al servicio de la paraestatal, pues de los expedientes radicados en la Unidad de Responsabilidades de Petróleos Mexicanos se advierte que fueron iniciados con motivo de presuntos hechos irregulares cometidos por servidores públicos de la empresa, así como en qué consistieron y la tramitación de la investigación correspondiente, además de la autorización al actor, entre otros funcionarios, para que auxiliaran al titular del área en el trámite de esos asuntos, documentos que fueron revisados por el propio trabajador.

También se advierte que revisaba los acuerdos por los cuales se recibía la información solicitada en la investigación de los hechos irregulares relacionados con los expedientes radicados en la Unidad de su adscripción, así como de aquellos que se ordenó el registro de los expedientes de investigación para verificar si de los hechos que se tuvo conocimiento, se desprende la comisión de posibles faltas administrativas; de igual manera, intervenía como testigo de asistencia en diversas actuaciones, asistiendo al titular del área.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Por tanto, en acatamiento a la ejecutoria de amparo, sí se demostraron las funciones de confianza del actor, toda vez que en la categoría de Especialista Técnico "A" en la Unidad de Responsabilidades de Petróleos Mexicanos, el actor debía revisar, atender y sustanciar las denuncias respectivas, y aún y cuando ello lo realizaba con motivo de autorización del titular del área, lo cierto es que sí implican vigilancia e inspección, entendidas como *"f. Cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de uno* (del Lat. *Vigilantia.)", "f. Acción y efecto de inspeccionar (Del lat. Inspectio.-onis), "De inspección tr. Examinar, reconocer atentamente".*

Entonces, del trámite de las investigaciones correspondientes, el actor estaba obligado a velar y cumplir la legislación aplicable; aunado a que tenía acceso a información confidencial como quiénes eran servidores públicos sujetos a investigación, así como hechos que se les atribuían y que podían dar lugar a imposición de sanciones; también conocía el estado de los expedientes e incluso si prosperaban o no las denuncias.

De lo que se sigue que sí se actualiza la hipótesis contenida en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es **procedente y fundada** la excepción de no acatamiento a la sentencia y por ende, la improcedencia de la reinstalación correspondiente.

Así, toda vez que quedó demostrado que la parte actora era trabajadora de confianza, al ser fundada la **excepción de no acatamiento de la sentencia en cuanto a la reinstalación**, de conformidad con la fracción III del artículo 49[21] de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, ese artículo se relaciona con el diverso 123, apartado A, fracción XXI constitucional, que establece la posibilidad del patrón de negarse a acatar la sentencia, en los supuestos establecidos por el legislador secundario.

El numeral 49 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, entre otros supuestos, cuando se trate de trabajadores de confianza (fracción III), quedando obligado al pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la citada legislación.

[21] *Artículo 49.- La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*
I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
(…)
III. En los casos de trabajadores de confianza;

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e663000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF-Versión Pública

Sobre el particular, es aplicable por analogía la jurisprudencia 2a./J 15/2018 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2016210, en la que se analizó la constitucionalidad de la fracción I del referido artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. EL ARTÍCULO 49, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRAVIENE ESE DERECHO.[22]

Con relación a la categoría de confianza, ya fue analizado y concluido que la parte actora desempeñaba funciones de confianza.

Por tanto, con fundamento en el artículo 49, fracción III, de la legislación en consulta, se declara **fundada** la excepción de negativa de acatar la sentencia por parte de la parte demandada respecto a reinstalar a la actora en la plaza reclamada, y en consecuencia:

Se condena a pagar las prestaciones a que se refieren los artículos 48, 50, 162 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

En la inteligencia que, se reconoce como tiempo efectivamente laborado el periodo comprendido desde la rescisión de la relación de trabajo hasta el presente (fecha en que se dicta esta sentencia), por ser fundado el derecho de no acatamiento de la condena, y **al 23 de mayo de 2025 se dio por terminada la relación laboral (sentencia de 23 de mayo de 2025)**, en términos del artículo 947,

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

[22] *El artículo citado, al disponer que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año, protege los derechos de ambas partes; por un lado, el del patrón de no continuar con la relación laboral al eximirlo de reinstalar al trabajador y, por otro, al prever como obligación que se paguen al trabajador las indemnizaciones correspondientes como consecuencia de dicha acción, buscando un equilibrio armonioso entre las partes para dar una solución justa y equitativa a una relación laboral en conflicto; es decir, en esencia, evita la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral, pero lo sujeta a la condición de pagar una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalar al trabajador; de ahí que no contraviene el derecho a la estabilidad en el empleo, ya que la limitación temporal respecto a que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año para eximir al patrón de la reinstalación, con el pago señalado, está sustentada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues tanto el Constituyente Permanente como el legislador ordinario, desde un principio, advirtieron la complejidad que representan las relaciones obrero-patronales, por lo que si bien es cierto que se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje, o bien a aceptar el laudo dictado, también lo es que esto no se autorizó de manera absoluta sino relativa, al establecerse algunas excepciones; además, la limitación deriva de un análisis socio-económico integral, que permitió definir que ese lapso no causa daño grave o por lo menos lo reduce al mínimo, pues los derechos de antigüedad aún son reducidos.*

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior, **se absuelve** a la parte demandada de reinstalar a la actora en la plaza reclamada (incisos **A)** y **B)** de la demanda) y en su lugar **se condena** al pago de las prestaciones referidas en los artículos 48, 50, 162 y 947 de la LFT.

Entonces de las demás prestaciones a fin de analizar su procedencia:

Continuando con las prestaciones de la parte actora:

C) Reconocimiento de antigüedad

Al ser un hecho no controvertido ya establecido en la reinstalación, debemos considerar que el actor ingresó el 3 de marzo de 2014 y hasta el 5 de junio de 2023 generó una antigüedad general en la empresa de 9 años y 88 días, por lo que deberá contabilizarse el periodo correspondiente a la fecha del despido (que ocurrió el 6 de junio de 2023) y hasta **ésta fecha, atendiendo a que, atendiendo a la excepción de no acatamiento a la sentencia, por lo que se tuvo por terminada la relación de trabajo el 23 de mayo de 2025 (fecha en de la sentencia de 23 de mayo de 2025)**

D) Pago de salarios vencidos

La anterior prestación es **procedente,** por lo cual es necesario cuantificar el salario para las condenas impuestas.

Es necesario aclarar que no hay elementos que hayan sido aportados por las partes de los que se desprenda que el salario haya sufrido incrementos, sin que pase desapercibido que si bien el 1 de diciembre de 2023 la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó un incremento a partir del 1 de enero de 2024 para los salarios mínimos, tanto generales como profesionales y de oficios, lo cierto es que dicho incremento aplica únicamente a los salarios mínimos y no a los salarios que rebasen ese monto, como ocurre en este caso. Por ello se tomará el monto del salario diario conforme a los recibos de pago.

En cumplimiento a la ejecutoria emitida dentro del expediente DT. 781/2025 del índice del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, si bien es cierto resultó fundada la excepción de no acatamiento opuesta por la demandada, se reitera que los incrementos salariales que pudieran haberse generado a partir de la fecha del despido (seis de junio de dos mil veintitrés), deberán calcularse conforme al salario vigente al momento del pago.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF-Versión Pública

Lo anterior, ya que los incrementos de existir, al haberse cuantificado los salarios caídos e intereses en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, deberán cuantificarse conforme al salario vigente al momento del pago, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 38/2025 (11a.), de la anterior Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto:

Registro digital: 2030829
Instancia: Segunda Sala
Undécima Época
Materias(s): Laboral
Tesis: 2a./J. 38/2025 (11a.)
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 52, Agosto de 2025, Tomo II, Volumen 1, página 1235
Tipo: Jurisprudencia

INTERESES POR SALARIOS VENCIDOS. DEBEN CUANTIFICARSE EN CANTIDAD LÍQUIDA EN EL LAUDO O SENTENCIA CONDENATORIA.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes sustentaron criterios contradictorios al analizar si en el laudo o sentencia laboral condenatoria debe precisarse en cantidad líquida el monto a pagar por los intereses por salarios vencidos a que hace referencia el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, o si la cuantificación debe realizarse en el incidente de liquidación respectivo y a petición de la parte trabajadora.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que los intereses por salarios vencidos deben cuantificarse en cantidad líquida en el laudo o sentencia condenatoria.

Justificación: El artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo establece que: a) en el laudo o sentencia condenatoria se determinará el salario que sirva de base a la condena; b) una vez cuantificado el importe de la prestación, se señalarán las medidas con las que debe cumplirse la resolución; y c) la apertura de un incidente de liquidación es de carácter excepcional, esto es, sólo para el caso de que sea estrictamente necesario. Para el caso de la cuantificación de los intereses por salarios vencidos a que se refiere el párrafo tercero del mencionado artículo 48, el órgano jurisdiccional debe cuantificar en el laudo o sentencia laboral los salarios vencidos y los intereses que por derecho correspondan, sin perjuicio de los que se sigan generando. En caso de incrementos al salario acontecidos desde la fecha del despido, a solicitud de parte, deberá ordenarse la apertura del incidente de liquidación, a efecto de salvaguardar las diferencias que, en su caso, pudieren generarse tanto de los salarios vencidos como de los intereses, conforme al salario vigente al momento del pago.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e6626f636e663300000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

Además, en los mismos términos que las prestaciones analizadas en el punto anterior, al ser los incrementos salariales accesorios a los salarios caídos, siguen la misma suerte y con posterioridad a un año sólo podrán erogarse intereses.

Al respecto, se comparte el criterio emitido por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al emitir la tesis I.13o.T.206 L (10a.) con registro digital 2018820 que refiere:

> *SALARIOS VENCIDOS. LOS INCREMENTOS OCURRIDOS A PARTIR DEL DESPIDO, AL SER UNA PRESTACIÓN ACCESORIA DE LAS MENSUALIDADES CAÍDAS, NO DEBEN CONSIDERARSE PARA SU CONDENA, SINO LIMITARSE A 12 MESES, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*[23]

Salario para condenas impuestas

En cuanto al SALARIO, la parte actora refiere haber percibido la cantidad de $******** como salario diario integrado, compuesto por los conceptos de Salario ordinario, tiempo extra ocasional, tiempo extra adicional, compensación, integración de prestaciones, productividad, canasta básica, fondo de ahorros, renta de casa, incentivo por desempeño, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, incentivo por asistencia, rendimientos artículo 53 y rendimientos cláusula 48.

Por su parte, la demandada coincide con el pago del salario ordinario, sin embargo, lo integra con el salario tabulado, el fondo de ahorros variable y la renta de casa.

En ese sentido, al existir controversia, procede el análisis de los referidos recibos de pago.

Conforme a los recibos de pago exhibidos por la demandada, cuyo contenido no fue desconocido por la empleadora, aunado a que se atribuye su elaboración, podemos advertir que, del primer periodo de pago de 2022 hasta la primer catorcena de junio de 2023, podemos advertir que la actora percibió de forma cotidiana, los conceptos de □ sueldo ordinario ($******* diarios), □ Tiempo Extra Ocasional ($******), □ Tiempo Extra Adicional ($******), □ Compensación ($********), □ Integración Prestaciones ($******), □ Productividad ($******) y □ Canasta Básica ($******).

---

[23] *El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece que ante una condena de indemnización constitucional o reinstalación, los salarios vencidos se pagarán desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, y sólo cuando al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se erogarán los intereses (sobre el importe de 15 meses de estipendio y a razón del 2% mensual); por lo cual, los incrementos ocurridos a partir del despido injustificado, al ser una prestación accesoria de las mensualidades caídas (que se pagan por el importe de 12 meses) sigue la misma suerte de ésta, ya que con posterioridad a ese plazo sólo podrían erogarse intereses; de ahí que no debe considerarse para su condena, pues ésta debe limitarse a los 12 meses que correspondan a los estipendios vencidos.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

Las cantidades diarias de dichos conceptos se obtienen de los recibos de pago del último año y atienden además a la periodicidad respecto a la cual le era pagado el salario a la parte actora (catorcenas).

Además, si bien las percepciones tiempo extra ocasional y tiempo extra adicional (previstos en los artículos 26 y 27 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza) remuneran el tiempo extraordinario que el personal llegue a laborar en exceso a su jornada laboral, ambos conceptos son continuos y permanentes, es decir, no se tratan de pagos derivados de circunstancias extraordinarias, aunque la denominación así lo refiera, por lo que, si la persona trabajadora tiene incorporado a su salario ambos conceptos, debe entenderse que sí forman parte integrante del salario.

Sirve de apoyo a lo anterior el criterio emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al emitir la tesis 1o. T. 444 L, registro digital 210510, que refiere:

HORAS EXTRAS. CUANDO INTEGRAN EL SALARIO.[24]

Además, de dichos recibos de pago es posible advertir que el sueldo ordinario sí se integra con el salario tabulado ($******), el fondo de ahorro variable ($******) y la renta casa ($******) lo cual nos da $****** diarios, que coincide con la cantidad pagada en cada periodo catorcenal.

Entonces, conforme a la integración de salario realizada por la actora, no procede añadir el concepto *renta de casa,* pues ya se encuentra comprendido en el salario ordinario considerado en párrafos anteriores.

Respecto al □ fondo de ahorro, de los recibos de pago se advierte que, mensualmente ascendía a $******** aportados por la empresa y otro igual aportado por la parte actora, por lo cual, para efectos de integración del salario debemos considerar el monto relativo, en la proporción aportada por la

---

[24] *Si el trabajador acreditó dentro del juicio laboral que percibió en forma permanente las cantidades que la empresa demandada identifica como correspondientes a tiempo extra ocasional y se evidencia que en realidad no se trata de un pago derivado de circunstancias extraordinarias, sino de circunstancias permanentes, pues se trata de trabajos asignados normalmente a una categoría determinada, se impone concluir que dicho pago forma parte del salario, pues no puede considerarse que corresponda a tiempo extra, aunque se le llame tiempo extra ocasional. Esto es, independientemente de la denominación que se dé al concepto del pago, si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado tiempo extra como pago normal y constante, debe entenderse que sí forma parte del salario, por ser una percepción regular, fija, que constituye real y auténtico salario, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000000751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

empleadora, lo cual asciende a $****** diarios.

Lo anterior, conforme al criterio jurisprudencial 2a./J. 13/2011, registro digital 162722, cuyo contenido es el siguiente:

SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL.[25]

Respecto a la prestación denominada □ incentivo por asistencia, encuentra su fundamento en el artículo 40 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias y su naturaleza consiste en el pago, al vencimiento del ciclo vacacional (anual) a que se le cubra dicho incentivo, conforme al importe de días de salario ordinario establecido en el Apéndice de Valores, el cual asciende a 45 o 28 días de salario ordinario, dependiendo si la persona trabajadora laboró 360 o 350 días en el año, respectivamente.

Dicha prestación le fue cubierta al actor, como se advierte del recibo de pago ******, relativa al periodo 07/2023 expedido el 20 de marzo de 2023.

Por tanto, a pesar de su carácter anualizado, al haberse pagado constantemente durante el año anterior próximo al despido, sin que la parte demandada justificara que no lo percibiera de manera permanente o la razón específica por la cual no integre el salario, debemos tomar en cuenta de forma preponderante su cotidianeidad (anual).

Lo anterior, conforme al artículo 84 de la LFT, que prevé, respecto a la integración del salario, que éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se sume a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000017751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública
TUF

---

[25] *Acorde con diversos precedentes sustentados por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se examinaron los elementos integrantes del salario de los trabajadores, así como la noción y naturaleza del fondo de ahorro para tales efectos,* ***se concluye que dicho fondo, en la porción aportada por el patrón, es parte integrante del salario****, al constituir una prestación extralegal percibida por los trabajadores a cambio de su trabajo, que además de incrementar su patrimonio tiene como fin primordial fomentar en ellos el hábito del ahorro.*

contrato colectivo o de cualquier otra convención e incluso de la costumbre.

Dicha cantidad, conforme al último recibo de pago en el que fue otorgado al actor, consistió en un pago por la cantidad de $*********, que coincide con los 28 días de salario ordinario previstos en el artículo 40 del Reglamento citado, por lo que es ésta la cantidad a considerar para efectos de integración del salario, lo cual nos arroja el monto diario de $*****.

Con relación a la prestación denominada □ incentivo por desempeño, dicha prestación se encuentra prevista en el artículo 74 del Reglamento de Trabajo aplicable y se trata de estímulos en efectivo para el personal de confianza que guarde plena identidad con la importancia real de sus respectivas funciones, actividades y responsabilidades, cuya aplicación y vigencia se encuentra condicionada al desempeño laboral y productividad que la empleadora establezca.

La existencia de dicha prestación quedó demostrada con la manifestación de la demandada, pues reconoció que se paga dicho concepto conforme al referido reglamento.

Además, la parte actora ofreció como prueba, a efecto de demostrar el pago de la referida prestación, los estados de cuenta a nombre del actor, de la institución bancaria ****, los cuales, si bien fueron ofrecidos de forma incompleta, sí permiten demostrar el pago del concepto “DISPERSIÓN ZC INCENTIVO”, en los meses de octubre de 2022, noviembre de 2022, diciembre de 2022, enero de 2023, febrero de 2023, marzo de 2023, abril de 2023 y mayo de 2023; es decir, en los últimos 7 meses previo a la separación en el empleo, al actor le fue depositada la cantidad de $********** de forma periódica y continua, por concepto de “ZC INCENTIVO”.

Por tanto, quien resuelve considera que el concepto extralegal denominado incentivo por desempeño sí integra el salario por el monto diario de $******.

Al respecto, se comparte el criterio emitido el Primer Tribunal Colegiado en Matera de Trabajo del Primer Circuito, en la tesis I.1o.T.147 L, registro digital 184603, que refiere:

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

PETRÓLEOS MEXICANOS. LOS INFORMES Y ESTADOS DE CUENTA BANCARIOS TIENEN EFICACIA PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO AL BONO O INCENTIVO MENSUAL.[26]

Respecto al concepto de □□ rendimientos conforme al artículo 53 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos, se trata de una prestación anual a aquellos que hubiesen laborado durante todo el ejercicio previo a su pago; consistente en una cantidad equivalente al número de días señalado en el Apéndice de Valores (21 días).

Dicha prestación le fue cubierta al actor, como se advierte del recibo de pago ******, relativa al periodo 12/2023 expedido el 30 de mayo de 2023.

Por tanto, a pesar de su carácter anualizado, al haberse pagado constantemente durante el año anterior próximo al despido, sin que la parte demandada justificara que no lo percibiera de manera permanente o la razón específica por la cual no integre el salario, debemos tomar en cuenta de forma preponderante su cotidianeidad (anual).

Dicha cantidad, conforme al último recibo de pago en el que fue otorgado al actor, consistió en un pago por la cantidad de $*********, que coincide con los 21 días de salario ordinario previstos en el artículo 53 del Reglamento citado (apéndice de valores), por lo que es ésta la cantidad a considerar para efectos de integración del salario, lo cual nos arroja el monto diario de $*****.

Finalmente, conforme al concepto de rendimientos cláusula 48, debemos referir que se trata de una prestación extralegal, en tanto que no se encuentra contemplada en las leyes y normas aplicables al derecho del trabajo, por lo que la carga de demostrar su existencia y procedencia corresponde a la parte actora.

Lo anterior de conformidad con el criterio desarrollado la jurisprudencia 2a./J. 9/2022 (11a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2024328, que refiere:

---

[26] *Los informes y estados de cuenta bancarios en los que constan depósitos en la cuenta de un trabajador tienen eficacia para demostrar que percibía la prestación de bono o incentivo al desempeño mensual, aun cuando en ellos no se precise que los depósitos se efectuaron por concepto de dicho bono, si de las constancias aportadas al juicio laboral se observa que esos depósitos se hicieron mes con mes en las cantidades aseveradas en la demanda laboral y, además, si en las excepciones opuestas no se aduce que las sumas en referencia obedecieran a otra prestación distinta, siendo que la demandada cuenta con los elementos necesarios, en términos de lo establecido en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

> ***PRESTACIONES EXTRALEGALES. EN EL CASO DE LAS RELACIONES LABORALES QUE SE RIGEN POR EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, CORRESPONDE AL TRABAJADOR APORTAR LAS PRUEBAS QUE CONSIDERE PERTINENTES PARA DEMOSTRAR LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN PARA PAGARLAS. LO ANTERIOR, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA PARTE DEMANDADA NO HAYA DADO CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y TAMPOCO ACUDA A LA AUDIENCIA RESPECTIVA EN SU FASE DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.***[27]

Además, en términos de la tesis sin número, sustentada por la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece:

> ***PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE.*** *Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia,* ***demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama****; y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales.*

Sin embargo, la parte actora omitió ofrecer pruebas que se relacionen al pago de la referida prestación o que se demostrara hecho alguno en cuanto a ésta; de lo

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

---

[27] ***Hechos****: Los Tribunales Colegiados de Circuito conocieron de laudos en los que se advierte que las autoridades de Conciliación y Arbitraje, ante la demanda del trabajador de condenar al pago de prestaciones extralegales, llevaron a cabo un análisis de la distribución de las cargas procesales derivado de las omisiones de la parte patronal de dar contestación a la demanda y comparecer a la audiencia respectiva en la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas. Así, uno de ellos concluyó que esas omisiones no eximen al actor de la carga probatoria para demostrar sus pretensiones, mientras que el otro consideró que en virtud de que el patrón no controvirtió los reclamos del trabajador, sus pretensiones son procedentes.*

Criterio jurídico*: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluye que aun cuando el patrón no haya dado contestación a la demanda y no comparezca a la audiencia respectiva, en la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, no debe generarse una presunción que permita concluir que se desvaneció la obligación legal del actor de demostrar que existía la obligación del patrón para pagar las prestaciones extralegales que reclama.*

Justificación*: Las prestaciones extralegales constituyen beneficios otorgados por los patrones a sus trabajadores adicionales o mayores a los establecidos en la ley, razón por la cual, si bien encuentran respaldo jurídico en ella, el fundamento esencial lo constituye el contrato privado, colectivo o ley, o bien el reglamento interno de trabajo, entre otros. Por ello, en caso de controversia judicial, en términos del artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, corresponde al actor, además de expresar los hechos en que funde sus peticiones, aportar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Consecuentemente, por imperativo legal del artículo 784 de la aludida legislación, la circunstancia de que el patrón no haya dado contestación a la demanda y tampoco acuda a la audiencia relativa, en su fase de ofrecimiento y admisión de pruebas, en modo alguno puede concluirse que relevó de la obligación legal y previa que tenía el trabajador de demostrar el deber que tenía la patronal de pagar las aludidas prestaciones. Considerar lo contrario implicaría romper el equilibrio procesal que debe imperar en el procedimiento laboral, ya que la legislación federal en comento establece consecuencias legales vinculadas estrictamente con las omisiones en que, en su momento procesal, incurrió el demandado, en el particular, tener por contestada de manera afirmativa la demanda y la pérdida del derecho para ofrecer pruebas.*

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

que se concluye que no existe indicio que justifique su existencia o procedencia, lo cual implica que no es posible su integración en el salario diario.

Si bien es cierto, del recibo de pago ******, relativa al periodo 12/2023 expedido el 30 de mayo de 2023 que refiere la demandada conforme al cual fue pagado el concepto de rendimientos, el concepto fue denominado *rendimientos cláusula 48,* su fundamento, como lo reconocieron ambas partes, encuentra sustento en el artículo 53 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos, sin que se advierta la existencia de un diverso pago por concepto de rendimientos.

Por tanto, a pesar de la denominación del concepto, no existe alguna prueba que demuestre que efectivamente le fueron pagados, en el año, 2 conceptos diversos de rendimientos, por lo que podemos concluir que se trata del mismo concepto de pago.

A la cantidad que se integre respecto al salario no debemos agregar lo relativo al □ aguinaldo y a la □ prima vacacional, pues en este asunto no se realizarán cuantificaciones para indemnizar sino para pagar cuestiones accesorias, como salarios caídos, aunado a que su pago fue reclamado por separado y su cuantificación se pidió hasta que fuera reinstalada la parte actora.

Lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 37/2000 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con registro digital 191937, cuyo contenido es el siguiente:

> ***SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.*** *La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública

en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.

Resumiendo:

El salario diario de la actora debe integrarse con los conceptos de □ sueldo ordinario ($******), □ Tiempo Extra Ocasional ($******), □ Tiempo Extra Adicional ($******), □ Compensación ($********), □ Integración Prestaciones ($******), □ Productividad ($******), □ Canasta Básica ($******), □ fondo de ahorro ($******), □ incentivo por asistencia ($*****), □incentivo por desempeño ($******) y □□ rendimientos ($*****).

Entonces:

¿Cuál es la decisión?

a) Salario diario integrado es $********, cantidad que se toma como base para la cuantificación de las condenas a que haya lugar, en términos del artículo 89 en relación con el 84 ambos de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, procede a analizarse las prestaciones relativas a la excepción fundada de no acatamiento a la sentencia hecha valer en la contestación, con lo anteriormente referido.

En ese sentido, continuando con el análisis de la prestación:

Salarios Caídos

Conforme al artículo 48, párrafos segundo y tercero, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios vencidos se computarán desde la fecha del despido hasta por un período máximo de 12 meses y, para el caso de que, al término del plazo señalado no se haya dado total cumplimiento a la condena, se pagarán también al trabajador, los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2 por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Por este concepto, es necesario tomar en cuenta la fecha del despido (6 de junio

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000000017751b
11/05/29 12:59:08

de 2023) y hasta esta fecha, habiendo transcurrido un total de 3 años 3 meses 25 días, a razón de $******** pesos. Entonces, respecto al primer año de 6 de junio de 2023 a 5 de junio de 2024, transcurrió un año de salarios caídos:

Entonces, $******** (salario diario integrado) X 365 días es = $**********

Por lo anterior, se **condena** a la demandada al pago de dicha cantidad, lo anterior con fundamento en el artículo 48 la Ley Federal del trabajo.

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, registro digital: 182765, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y contenido siguientes:

> ***SALARIOS CAÍDOS. LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO LO DEMANDE EXPRESAMENTE.***[28]

Esta cantidad se incrementará a razón del salario diario integrado percibido por la actora hasta por un período máximo de 12 meses, en términos de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en el entendido de que si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también a la persona trabajadora los intereses que se generen sobre el importe de **15 meses de salario**, a razón del **2% mensual**, capitalizable al momento del pago.

Intereses capitalizables al momento del pago (cumplimiento)

Además, se condena a los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2%, capitalizable al momento del pago.

A manera de ejemplo, por cada **MES** que transcurra, el pago de dichos intereses se traduce en:

$******** (salario diario integrado) X 15 meses es = $**********

$********** a razón del 2% de interés mensual = $*********

[28] *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. En esa virtud, aun cuando el actor omita demandar el pago de dicha prestación es procedente su pago, pues constituye una responsabilidad ineludible para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal intentada*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

Esta es la cantidad que, por cada mes completo que transcurra, posterior al 5 de junio de 2024, la empleadora deberá pagar por concepto de intereses sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual.

Por lo tanto, visto que desde el 5 de junio de 2024 hasta la fecha en que se resuelve el presente asunto, han transcurrido 27 meses completos, esto se traduce en:

27 meses de intereses x $********* = $**********

Recordando que dicha cantidad se actualizará cada mes completo que transcurra.

Asimismo, se hace hincapié en que los intereses son capitalizables al momento del pago, lo anterior con fundamento en el artículo 48 la Ley Federal del trabajo.

Por lo que la referida cantidad seguirá actualizándose en la ejecución y se agregará lo correspondiente al mes.

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, registro digital: 182765, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y contenido siguientes:

> *SALARIOS CAÍDOS. LA PROCEDENCIA DE SU PAGO DERIVA DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO LO DEMANDE EXPRESAMENTE.*[29]

Indemnización de 20 días de salario por cada año de servicios prestados

El artículo 50, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, prevé que, si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, tal como se demostró en autos, entonces, la indemnización consiste en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Respecto a la antigüedad de la actora, como se trató en la prestación marcada con el inciso **c)**, quedó determinado que hasta antes del despido (5 de junio de 2023) contaba con una antigüedad de 9 años y 88 días; además, debemos cuantificar el tiempo que ha transcurrido hasta el 23 de mayo de 2025, pues se trató de un despido injustificado y atendiendo al análisis de la excepción de no acatamiento de

[29] *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. En esa virtud, aun cuando el actor omita demandar el pago de dicha prestación es procedente su pago, pues constituye una responsabilidad ineludible para el patrón que despidió injustificadamente al trabajador, así como una consecuencia directa e inmediata de la acción principal intentada*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

la sentencia, es en esta fecha cuando debe tenerse por terminada la relación de trabajo.

Por tanto, es posible determinar que la actora generó una antigüedad de 11 años, 2 meses y 11 días hasta la fecha 23 de mayo de 2025 que se tiene por concluida la relación laboral, atendiendo a la excepción fundada de no acatamiento a la sentencia.

Por tanto, si por cada año de servicios deben pagarse **20 días de salario**, le corresponden **220 días** por los 11 años y si, a la presente fecha, la persona trabajadora generó otros **2 meses y 11 días**, se traduce en 72 días, lo cual corresponde a **3.94** adicionales proporcionales al ese año que no se generó completo, que resultan de dividir los 20 días por cada año de la prestación entre 365 días de cada anualidad, para posteriormente multiplicarlos por los 72 días de antigüedad.

Entonces, $******** (salario diario integrado) X 223.94 días es = $**********.

En cumplimiento a la ejecutoria dictada en el juicio de amparo directo ********
del índice del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitida el 20 de agosto de 2026, se considera la aclaración hecha por este Tribunal el 19 de junio de 2026.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública
PJF-

Indemnización de 3 meses de salario

Conforme a los artículos 48 y 50, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, ante la negativa del patrón de reinstalar al trabajador en su empleo, deberá pagar una indemnización consistente en el importe de 3 meses de salario, con base en el salario diario integrado.

En cumplimiento a la ejecutoria dictada en el juicio de amparo directo ********
del índice del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, emitida el 20 de agosto de 2026, se considera la aclaración hecha por este Tribunal el 19 de junio de 2026.

Entonces, $******** (salario diario integrado) X 90 días es = $**********.

De tal forma, al haberse declarado fundada la excepción de no acatamiento de la sentencia, se condena a la parte demandada al pago de $********** pesos;
cantidad que se obtiene de multiplicar el salario diario integrado por los 90 días de salario que conforman 3 meses, conforme al artículo 736 de la Ley Federal del

Trabajo, aplicado por analogía.

Prima de antigüedad

En cuanto a ésta, el numeral 162, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, indica que consistirá en el importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.

Para determinar sobre la prestación, se destaca nuevamente que, a la presente fecha, la parte actora generó una antigüedad de 11 años, 2 meses y 11 días.

En virtud de lo anterior, por 11 años generó el derecho a 132 días y por los 72 días proporcionales, generó el derecho a 2.36 días de prima de antigüedad, lo cual se obtiene de dividir los 12 días de prestación anual entre 365 días del año, para posteriormente multiplicar el resultado por los 72 días laborados.

Por otra parte, la fracción II del referido numeral señala que, para establecer el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 de dicha legislación, los cuales indican que éste no puede ser inferior al salario mínimo, pero que, de exceder el doble de éste en el área geográfica correspondiente, será esa cantidad duplicada la que sirva como máximo.

Por tanto, toda vez que la conclusión de la relación de trabajo ocurrió en esta fecha, le resulta aplicable el salario mínimo de $****** pesos, conforme a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2025, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2024, por lo que el mínimo pagadero es esa cantidad y el máximo, el doble, esto es, $****** pesos.

En consecuencia, toda vez que el salario ordinario diario de la parte trabajadora supera el máximo establecido, será el monto duplicado de $****** el que servirá como base para esta prestación.

Entonces: $****** (tope máximo) X 134.36 días es = $*********.

Estudio del resto de las prestaciones

E) Pago de intereses señalados en el tercer párrafo del artículo 48 de la LFT

F) Reconocimiento de todos y cada uno de los incrementos salariales del último puesto desempeñado

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Dichas prestaciones ya fueron analizadas en el estudio del inciso **D)** relativo al pago de salarios caídos, donde se determinó que procedía el pago de los intereses señalados en el tercer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, una vez transcurrido el periodo de 12 meses que ´revé dicho ordenamiento legal.

Además, respecto al reconocimiento de todos y cada uno de los incrementos salariales del último puesto desempeñado, si bien quedó determinado que no hay elementos que hayan sido aportados por las partes de los que se desprenda que el salario haya sufrido incrementos, no obstante, si al momento del cumplimiento de la sentencia llega a demostrarse que existieron incrementos, beneficios y/o mejoras salariales en el puesto en el que será reinstalado, el actor deberá gozar de éstos atendiendo a la igualdad en el trabajo.

G) **Pago de vacaciones de 9 días laborales que le adeuda la empleadora correspondiente al 2022**

La parte demandada refirió que no se adeuda cantidad alguna por dicho concepto, en el entendido de que en términos de lo dispuesto el artículo 39 del Reglamento, el pago de la prima vacacional se realiza al iniciar las vacaciones del personal de confianza, por lo cual, el actor gozó, disfrutó y le fueron pagadas las vacaciones a que tuvo derecho durante la anualidad 2022.

No obstante, si bien el referido artículo 39 del Reglamento dispone que al inicio de las vacaciones, el personal tendrá derecho a percibir una prima vacacional, el segundo párrafo de dicho artículo prevé la posibilidad del diferimiento del goce de las vacaciones, habiéndose cubierto ya la prima vacacional.

Es decir, el pago de la prima vacacional no implica, en todos los casos, el disfrute de las vacaciones de las personas trabajadoras y toda vez que la carga probatoria de demostrar su disfrute corresponde a la empleadora, dicha carga no se encuentra satisfecha y procede condenar a la parte demandada al pago de los 9 días de vacaciones devengados y no pagados por cuanto hace al 2022.

Lo anterior se robustece atendiendo a que en este juicio quedó demostrado que para el disfrute de vacaciones en el área de trabajo del actor resultaba necesario realizar gestiones a través de las personas que ostentan el cargo de enlaces administrativas, por lo que dichas documentales hubieran sido idóneas para demostrar el disfrute de las vacaciones del actor, lo cual no se hizo así.

Por tanto, procede cuantificar los 9 días de vacaciones con el **salario diario integrado,** conforme a la jurisprudencia 2a./J. 142/2012 (10a.), emitida por la

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 2002097, que refiere:

> *VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*[30]

Entonces, $******** (salario diario integrado) X 9 días de vacaciones devengadas y no pagadas en 2022 es = $*********

Por lo que se condena a la demandada a su pago.

H) Pago de prima vacacional de 9 días laborales

En los términos señalados en el apartado anterior, al no haberse demostrado el disfrute de los 9 días de vacaciones en 2022, procede condenar también al pago de la prima vacacional respecto a dicho periodo.

En ese sentido, el artículo 39 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza dispone que, al iniciar sus vacaciones, el personal de confianza tendrá derecho a percibir una prima vacacional equivalente al porcentaje establecido en el Apéndice de Valores (210%), del promedio de los salarios tabulados o sueldo disfrutados en la anualidad respectiva. Para el personal de turno, dicho porcentaje se integra con

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e6633000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

[30] *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena.*

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

el importe señalado, más el tiempo extra fijo.

Sin embargo, por cuanto hace a la prima vacacional 2022, la demandada hizo valer la excepción de **pago,** la cual es fundada, pues, de los recibos de pago que obran en autos, se advierte el recibo 033875, expedido el 22 de febrero de 2022, donde se advierte el pago de la prima vacacional por la cantidad de $*********, el diverso recibo 044666 de 10 de abril de 2022, por la cantidad de $********* y el recibo 032442 de 7 de mayo de 2023 (el cual también corresponde a la prima vacacional del 2022, pues en 2023 el actor no ha disfrutado periodo vacacional alguno, ya que, el primer periodo reprogramado implicó la separación en su empleo y no fue propiamente gozado por el actor); este último recibo de pago corresponde a la cantidad de $*********.

En ese sentido, es posible determinar que le fue pagado dicho concepto por los 2 periodos de pago correspondientes al 2022, por lo que se **absuelve** de dicho pago a la demandada.

I) Pago de vacaciones de 21 días laborales correspondientes al 2023

Atendiendo a la ejecutoria que se cumplimenta, se analiza la presente prestación conforme a lo siguiente:

La parte actora demandó el pago de vacaciones de 21 días correspondientes a 2023, en términos del artículo 35, inciso a) del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Pemex y sus empresas productivas que prevé:

> ***Vacaciones***
>
> ***Artículo 35.*** *El personal de confianza gozará de los siguientes periodos vacacionales:*
>
> *a) De 1 a 9 años 364 días de servicios, tendrá derecho a 21 días laborables*

Del numeral invocado se obtiene que el periodo vacacional de los empleados de confianza de la paraestatal demandada, será de 21 días laborables cuando tengan de 1 a 9 años de servicios.

En el caso del actor, se actualiza ese supuesto, pues ingresó al servicio de la quejosa el 3 de marzo de 2014, por lo que a la fecha del despido contaba con 9 años 88 días, aproximadamente, lo cual no fue un hecho controvertido.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF-Versión Pública

Ahora, el actor refirió que el 23 de mayo de 2023 recibió un correo electrónico con copia para su superior jerárquico, informándole la reprogramación de sus vacaciones a iniciar el 29 de mayo y concluir el 10 de junio de 2023, y que el 12 siguiente ya no le fue permitido ingresar a su trabajo.

Sucesos que fueron reconocidos por su superior jerárquico, al desahogar la confesional para hechos propios.

Lo que permite concluir que el trabajador ya gozó de 12 días de vacaciones de los 21 que tenía derecho en 2023 debiendo precisar que los 9 restantes están comprendidos en la condena de salarios caídos, por tanto, **se absuelve a la demandada de su pago,** a fin de no incurrir en un doble pago.

Tiene aplicación en lo conducente, la jurisprudencia 4a./J. 51/93 emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital 207732, cuyo contenido es el siguiente:

VACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIO LA RELACION DE TRABAJO.[31]

J) Pago de prima vacacional de 21 días laborales 2023

Toda vez que la parte demandada no demostró el pago de dicha prestación, procede condenar al pago de la prima vacacional respecto a los 21 días de vacaciones en 2023.

Conforme al artículo 39 del reglamento aplicable, al iniciar sus vacaciones, el personal de confianza tendrá derecho a percibir una prima vacacional equivalente al porcentaje establecido en el Apéndice de Valores (**207%**), del promedio de los salarios tabulados o sueldo disfrutados en la anualidad respectiva. Para el personal de turno, dicho porcentaje se integra con el importe señalado, más el tiempo extra

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

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

fijo.

Por tanto, atendiendo a la ejecutoria de amparo que se cumplimenta, debemos cuantificar dicha prestación conforme a lo establecido en dicho reglamento.

El promedio de los salarios tabulados en la anualidad respectiva (2023) se obtiene de los propios recibos de pago, donde podemos advertir que el salario tabulado ascendió, en dicha anualidad, a $****** diarios, que se traduce en $********* mensuales, por lo que, el 207% de dicha cantidad es $*********.

Respecto a dicha prestación, la parte demandada hizo valer la excepción de pago la cual es **parcialmente fundada,** pues en el periodo vacacional que gozó el actor y que dio lugar a la rescisión en el empleo, Pemex exhibió el recibo de pago número 087214 periodo 12/2023 expedido el 30 de mayo de 2023 (que corresponde a la reprogramación de vacaciones del actor) donde se advierte el pago de $*********.

Por lo anterior, el monto actualizado, una vez restado el monto pagado por concepto de prima vacacional es $*********, cantidad que deberá ser pagada por la demandada por concepto de prima vacacional 2023.

K) Pago de incentivo por asistencia correspondiente al 2022

Respecto a dicha prestación, la demandada hizo valer la excepción de pago y exhibió el recibo de pago número 031002 periodo 07/2023 expedido el 20 de marzo de 2023, donde se advierte el pago de $*********, lo cual incluso fue considerado a efecto de integrar dicha cantidad al salario diario de la parte actora.

Por tanto, al ser una prestación anual y demostrarse su pago al vencimiento del ciclo vacacional, es fundada la **excepción de pago** hecha valer por la parte demandada y se absuelve respecto a dicha prestación.

L) Pago de incentivo por asistencia correspondiente al 2023

Es procedente respecto a la parte proporcional del 2023, pues su naturaleza atiende a los días laborados por la parte trabajadora.

De conformidad con el artículo 40 del Reglamento aplicable, la citada prestación se genera al vencimiento del ciclo vacacional; en caso del actor esto es al 4 de marzo de cada anualidad.

En ese sentido, respecto al 2023, la cantidad proporcional de dicha prestación

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

abarca del 5 de marzo de 2023 al 6 de junio de 2023, fecha de la separación en el empleo, que se traducen en 95 días.

A fin de calcular dicha prestación debemos atender al apéndice de valores que dispone que, por 360 días laborados, le corresponderían al actor 45 días de salario ordinario.

Entonces:

Salario ordinario ($******) x 45 días = $*********

A su vez, a fin de obtener la parte proporcional de dicha prestación, debemos dividir la cantidad correspondiente al año laborado entre 365 y a su vez, dicha cantidad multiplicarla por los 95 días laborados, lo cual nos arroja el monto de $*********, a la cual se condena a Pemex por concepto del incentivo por asistencia 2023.

M) Pago de aguinaldo proporcional 2023

El Aguinaldo se paga conforme a los artículo 48 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias, el cual prevé el monto de 60 días (conforme al apéndice de valores) del promedio de los salarios ordinarios o del sueldo y compensación garantizada, según sea el caso, con valores actualizados al 30 de noviembre de cada año.

Además, conforme a dicho artículo, el pago de dicho concepto se hará entre el 1 y el 15 de diciembre de cada año y los ejercicios anuales para esta prestación se computarán del 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente.

En ese sentido, al haberse generado a esta fecha el derecho del aguinaldo 2023, procede su pago completo, no obstante la parte actora haya reclamado la parte proporcional.

Entonces:

Salario ordinario ($******) x 60 días por concepto de aguinaldo = $*********

Cantidad que incluso coincide con el pago del aguinaldo 2022, reflejado en el recibo de pago de 30 de noviembre de 2022, exhibido por la parte actora, por lo cual se condena a su pago en los términos señalados.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706b662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

N) Pago del saldo de fondo de ahorros

Conforme al artículo 44 del Reglamento aplicable, el Fondo de Ahorros se conformará con el descuento, a cada trabajador, de un 5% sobre el monto de sus salarios tabulados, y esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado, que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.

Además, dicho artículo, en su fracción V, dispone que las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente; y el patrón entregará a los trabajadores, las cantidades que durante ese periodo les haya acreditado, por concepto de fondo de ahorros, más los intereses devengados.

Del recibo de pago 039406 de 30 de noviembre de 2022 que exhibieron ambas partes, se advierte el pago del acumulado del fondo de ahorro 2022, además, de los recibos de pago subsecuentes, la aportación catorcenal de dicho concepto.

Conforme al último recibo de pago, se advierte el saldo del fondo de ahorro por el monto de $********* y toda vez que respecto al actor, dicha cuenta no fue liquidada en el periodo correspondiente del 2023, se **condena** a Pemex a su pago.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

O) Pago de porcentajes de aportación patronal y por intereses devengados respecto al saldo de fondo de ahorros

En los términos precisados en el inciso anterior, de conformidad con el artículo 44 del Reglamento del Personal de Confianza, procede el pago también de los intereses generados sobre la base de la cantidad acumulada en el saldo del fondo de ahorro, en la misma proporción que los demás trabajadores que recibieron dicha prestación en el periodo 2023, por lo que el pago de dicha prestación deberá actualizarse con los intereses devengados, por así disponerlo la fracción V del citado artículo.

P) Pago de aportaciones obrero-patronales en la administradora de fondos para el retiro ***** *** *******

Q) Entrega de constancias de aportaciones obrero patronales

Toda vez que quedó demostrado el despido injustificado, así como declarada procedente la excepción de no acatamiento a la sentencia, se **condena** a la demandada a otorgar dicha prestación desde la fecha del despido hasta **el 23 de mayo de 2025, fecha que se dio por terminada la relación laboral.**

PJF-Versión Pública

Es necesario acotar que, si bien la carga procesal le corresponde a la patronal y a la parte actora puede reclamar el correcto pago de sus aportaciones, también lo es que su pago y entero corresponde exclusivamente al empleador conforme lo que el IMSS le determine.

Por ello y para que se determine el pago correcto, con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo debemos **dar vista** al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores a fin que determinen, si es que existen, las cuotas pendientes por enterar y por ser éstos quienes cuentan con los elementos necesarios para ello, para lo cual habrá de atenderse análogamente al artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, y a lo que prevé el capítulo III de la Ley del Seguro Social, y respetando la competencia que al efecto le corresponde a dichos Organismos autónomos, con relación al artículo 39 C de la Ley del Seguro Social, que establece:

> *En el caso en que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas presuntivamente y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales. Esta determinación deberá considerar tanto los saldos a favor del Instituto como los que pudiera haber a favor del patrón debido a errores en lo presentado por este último.*

R) **Pago de gastos médicos desde que fue separado en el empleo y hasta la conclusión del juicio**

Respecto a esta prestación, la parte actora **no acreditó** haber acudido a consultas médicas, hospitalarias o haber erogado medicamentos y gastos médicos durante la tramitación del juicio.

En consecuencia, esta prestación se considera **improcedente** pues la carga probatoria de demostrar haber erogado diversas cantidades por dichos conceptos correspondía a la parte actora, al tratarse de prestaciones extralegales.

S) **Pago de incentivo al desempeño**

Dicha prestación es reclamada por la parte actora respecto al mes de junio de 2023, por la cantidad de $********* y toda vez que quedó demostrado por el actor su pago periódico de forma mensual y el reclamo que realiza es atendiendo a un lapso de tiempo en el que el actor devengó salarios, se **condena** a la demandada a su pago, por cuanto hace al mes de junio de 2023.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En el entendido que, respecto a meses posteriores, dicho concepto se encuentra integrado al salario diario que cubre los salarios caídos.

T) Pago de renta de casa
U) Pago de canasta básica de alimentos
V) Pago de compensación conforme al artículo 50 del Reglamento de Trabajo de Personal de Confianza
W) Pago de concepto de integración de prestaciones
X) Pago de rendimientos
Y) Pago del concepto de productividad
Z) Pago de tiempo extra ocasional
A1) Pago de tiempo extra adicional

Respecto a dichos conceptos, al encontrarse integrados al salario diario para condenas impuestas y determinarse salarios caídos, se encuentra satisfecho su estudio y análisis, pues su pago se encuentra cubierto por los referidos salarios caídos.

A2) Nulidad de cualquier documento relativo a renuncia de derechos

Esta prestación es improcedente, toda vez que la parte actora no refiere de qué documentos se trata y en el juicio no se exhibió alguno con tales características que implicara renuncia de derechos.

Ahora bien, tomando en cuenta que quien afirma está obligada a probar, correspondería a la parte actora dicha carga procesal, sin embargo, no se acreditó la firma de documentos que se hayan presentado por parte de la demandada respecto a las posibles renuncias, tampoco la parte actora acreditó su dicho.

Tampoco surgió el conocimiento de alguno en las audiencias celebradas en este procedimiento.

Aunado a lo anterior, la empleadora no exhibió documento alguno que constituyera renuncia de derechos, por lo cual, dicha prestación es improcedente y se **absuelve** a la demandada.

A3) La improcedencia de retención o pago de impuestos

La referida prestación se considera **inatendible**, atendiendo a que este Tribunal no puede pronunciarse respecto a dicho tema, pues de nuestra competencia, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 123/2011 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 161280, de contenido siguiente:

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

JUICIO LABORAL. NO ES LA VÍA IDÓNEA PARA SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES QUE EL PATRÓN RETUVO POR CONCEPTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL PAGAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.[32]

Es decir, la demandada, tiene, en su caso, expedito derecho siempre y cuando al momento de cumplir con la condena actúe en estricto apego a legislación fiscal a la que se encuentre obligada. Lo anterior, sobre las bases y cantidades que este tribunal ya consideró en donde, al cumplir, sí se vigilará que no exista doble retención.

Ad cautelam

A4) Pago de indemnización por 3 meses de salario
A5) Pago de 20 días por año de servicios prestados
A6) Pago de indemnización por 12 días de salario por cada año de servicios prestados

Respecto a las anteriores prestaciones, el actor la hizo valer de forma subsidiaria para el caso de que se calificara como justificado el despido, lo cual no sucedió.

Sin embargo, se consideran atendidas al haberse declarado fundada la excepción de no acatamiento a la sentencia.

Los anteriores conceptos se engloban de la forma siguiente:

CONCEPTO	CANTIDAD
Salarios Vencidos	$**********
Intereses capitalizables al momento del pago	$**********
Indemnización de 20 días de salario por año	$ **********
Indemnización de 3 meses de salario	$ **********
Prima de antigüedad	$*********
Vacaciones adeudadas 2022	$*********

[32] *Acorde con los artículos 110, 113 y 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las prestaciones que se perciban como consecuencia de la terminación de una relación laboral se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y es obligación del patrón hacer la retención y el entero correspondiente del indicado tributo. En congruencia con lo anterior, si en un juicio laboral se demanda la devolución de las cantidades que el patrón enteró por concepto de dicho gravamen, derivadas de la conclusión de la relación laboral, el reclamo correspondiente resulta improcedente, con independencia de que el patrón haya o no controvertido los hechos u opuesto excepciones, toda vez que el juicio laboral no es la vía idónea para solicitar la devolución de una contribución federal, además de que un juicio de tal naturaleza no podría anular el cumplimiento de obligaciones tributarias sustantivas.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000017 51b
11/05/29 12:59:08

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Prima vacacional 2023	$*********
Incentivo por asistencia proporcional 2023	$*********
Aguinaldo 2023	$*********
Saldo de fondo de ahorros[33]	$*********
Incentivo al desempeño junio 2023	$*********
Total	$ **********

En consecuencia, se condena al pago total de la cantidad de $********** pesos por concepto de la suma total de las prestaciones adeudadas a la parte trabajadora.

Cantidad hasta el dictado de la sentencia que podría cambiar acumulándose en términos del artículo 48 en cuanto a salarios caídos o bien, prestaciones que por temporalidad proceda nuevamente su pago.

SEXTO. RECONVENCIÓN

La demandada reconvino a la parte actora respecto a

> a) El pago de la cantidad de $*********, por concepto de adeudo del Préstamo Administrativo otorgado al hoy actor.
>
> b) El pago de la cantidad de $*********, por concepto de 6 jornadas pagadas en exceso al hoy actor, por faltas injustificadas, y que de manera injustificada le fueron pagadas.

Respecto al inciso a), la actora reconvencionista refiere que a al trabajador le fue otorgado un préstamo y adeuda la cantidad referida.

La persona trabajadora, al contestar la reconvención **no** negó la existencia de dicho préstamo y de la referida deuda, pues incluso refirió que las cantidades le eran descontadas de manera catorcenal y los pagos se encuentran suspendidos derivado de la separación en el empleo; por lo cual, se **condena** a la devolución del saldo por concepto de dicho préstamo administrativo, lo cual deberá compensarse de la condena determinada en favor del demandado reconvencionista.

Ahora bien, respecto al inciso b), la parte actora reconvencionista narró que al trabajador le fueron pagadas 6 jornadas en exceso, por 6 faltas injustificadas, pues refiere que la relación de trabajo con la parte trabajadora concluyó el 6 de junio de

[33] Con intereses devengados conforme al 2023

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a663300000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF - Versión Pública

2023.

Sin embargo, como ya quedó demostrado en el apartado principal de la presente sentencia, el despido de la persona trabajadora fue **injustificado.**

Como contexto, recordemos que el trabajador fue rescindido por faltas injustificadas, sin embargo esto no quedó demostrado.

Respecto a los días señalados en el aviso de rescisión, el actor refirió que se trataban de sus vacaciones reprogramadas respecto al primer periodo 2022-2023, a saber, 29, 30 y 31 de mayo.

La parte actora narró que disfrutó su periodo vacacional del 29 de mayo de 2023 al 10 de junio de 2023, derivado de la reprogramación solicitada conforme al correo electrónico de 23 de mayo de 2023.

Para demostrar lo anterior, exhibió copia del referido correo electrónico, recibido en su cuenta oficial, donde se advierte que ****** ******** ******** ** ** **** (que en juicio se demostró era quien, por instrucciones del Titular del área a donde estaba adscrito el actor, remitía las solicitudes de reprogramación de vacaciones) solicitó a ****** ****** ******** (enlace administrativo de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios) la programación de las vacaciones del actor que en un principio iniciarían el 28 de agosto de 2023 y durarían 12 días, para en su lugar quedar fijada la fecha de inicio el 29 de mayo de 2023, durante 12 días.

Por tanto, contamos con documentales que demuestran la autorización de la reprogramación del periodo vacacional del actor, que abarca las fechas referidas como ausencias en su área de trabajo.

Así fue reconocido por el propio Titular del Área de ******* ********* * **********, quien manifestó:

Que usted sabía que el periodo vacacional del hoy actor fue reprogramado del 26 de mayo al 10 de junio de 2023

R. *Sí*

Nota del Tribunal. Las manifestaciones espontáneas y atendiendo al principio de buena fe, así como lealtad procesal, demuestran que el jefe directo sí conocía la reprogramación del actor respecto a su primer periodo vacacional 2022-2023, lo cual también le fue informado por correo electrónico, pues del material probatorio se advierte

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

que su subordinada ****** ******** ** ** **** le marcó copia del correo cuando realizó la solicitud de reprogramación respectiva.

El juez preguntó:

> *¿Recuerda esa reprogramación en esas fechas?*
>
> ***R.*** *Sí, hicimos una solicitud al área administrativa de Pemex al enlace administrativo donde nosotros estamos que es en la Unidad de Responsabilidades para que hiciera la reprogramación de vacaciones*
>
> *¿Recuerda por qué se realizó esa reprogramación?*
>
> ***R.*** *Porque la solicitó el trabajador*

Y si bien negó la autorización de forma directa de la reprogramación de vacaciones de la persona trabajadora, lo cierto es que, al dar su visto bueno, implicó el consentimiento en favor del actor del disfrute del periodo vacacional, lo cual únicamente se encontraba sujeto a la revisión *administrativa* de las áreas correspondientes.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e663000000000000000751b
11/05/29 12:59:08

En ese sentido, al no haber exhibido Pemex alguna prueba que demuestre que le fuera negada la reprogramación solicitada del periodo vacacional al actor y que así se lo hayan hecho saber (tomando en cuenta además que contaba con la autorización del Titular del Área y jefe directo) es posible concluir que el actor se encontraba gozando del referido periodo vacacional durante los días 29, 30 y 31 de mayo de 2023 y que su periodo se extendió hasta el 10 de junio de 2023, sin que se considere que esos días fueron pagados en exceso.

Por tanto, se **absuelve** a la parte demandada reconvencionista del inciso **b)** de la reconvención, consistente en el pago de jornadas que no trabajó.

Con lo anterior, la compensación debe realizarse sobre la cantidad de $********** pesos por concepto de la suma total de las prestaciones adeudadas a la parte trabajadora, por lo que, al restarle la cantidad de $*********, por concepto de adeudo del Préstamo Administrativo otorgado al hoy actor, arroja un monto total de **condena** de $**********, la cual deberá pagar Petróleos Mexicanos al hoy actor.

SÉPTIMO. EXCEPCIONES

Respecto a las excepciones hechas valer por la demandada, en este apartado se

PJF-Versión Pública

estudian.

La demandada hizo valer:

> 1) Prescripción conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, 2) No acatamiento a la sentencia e improcedencia de la reinstalación, 3) Prescripción derivada del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, 4) Prescripción derivada del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo respecto a la aclaración de demanda, 5) Falta de acción y derecho, 6) Improcedencia del pago de salarios caídos a razón del salario integrado, 7) Excepción de pago, 8) Falta de acción y derecho e improcedencia de pago por vacaciones y prima vacacional, 9) Obscuridad legal de la demanda, 10) Excepción de fijación correcta de la antigüedad, 11) Falta de acción y derecho, 12) Excepción de prestaciones extralegales, 13) Excepción de correcta distribución de cargas procesales, 14) Improcedencia de las prestaciones, 15) Improcedencia del pago de aumentos salariales, 16) Límite legal a la condena, 17) Excepción de pago, 18) Improcedencia del pago de gastos médicos, 19) Oscuridad e imprecisión de la demanda, 20) Improcedencia del pago del incentivo al desempeño, 21) Improcedencia del pago del concepto canasta básica de alimentos, 22) Improcedencia específica y procedencia de la retención tributaria, y 23) Excepción de retención de pago respecto a la pensión alimenticia respecto al actor.

La excepción de prescripción fue estudiada de forma preferente en el estudio de la demanda, declarándose infundada respecto a la acción ejercida y fundada por el periodo de 1 año previo a la presentación de la demanda, considerando también la etapa prejudicial conciliatoria.

De igual forma se analizó la excepción de no acatamiento a la sentencia, **declarándose fundada** por las razones referidas en el cuerpo de esta sentencia.

La excepción de obscuridad y defecto legal en la demanda hecha valer es improcedente, en atención a que en la audiencia preliminar se hizo referencia que se trataban de cuestiones de fondo a analizar en el pronunciamiento de la sentencia, lo cual se realizó en esta sentencia, ya que fue posible que la demandada diera contestación a todas las prestaciones hechas valer por la parte actora.

La excepción de pago fue analizada y declarada procedente respecto a ciertas prestaciones reclamadas.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636e66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Por otro lado, respecto a la excepción denominada retención de impuestos se considera **inatendible,** atendiendo a que este Tribunal no puede pronunciarse respecto a dicho tema, pues de nuestra competencia, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 123/2011 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 161280, de contenido siguiente:

> ***JUICIO LABORAL. NO ES LA VÍA IDÓNEA PARA SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES QUE EL PATRÓN RETUVO POR CONCEPTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL PAGAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.***[34]

Es decir, la demandada, tiene, en su caso, expedito derecho siempre y cuando al momento de cumplir con la condena actúe en estricto apego a legislación fiscal a la que se encuentre obligada. Lo anterior, sobre las bases y cantidades que este tribunal ya consideró en donde, al cumplir, sí se vigilará que no exista doble retención.

Por cuanto hace a la excepción de retención de pago respecto a la pensión alimenticia respecto al actor, de igual forma es **inatendible,** ya que este Tribunal no es la instancia correspondiente para hacer valer dicha cuestión (acreedores y obligados alimentarios), pues en este juicio se ventilaron cuestiones de carácter laboral y en todo caso, quien se encuentra obligada es la parte deudora alimenticia o en todo caso, la persona de quien perciba el ingreso la persona deudora alimenticia (en este caso, la parte demandada) para que lleve a cabo el descuento y haga entrega la cantidad a la persona acreedora alimentaria e informe sobre el total de sus percepciones.

Lo anterior, conforme al artículo 562 del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares el cual es un hecho notorio para este Tribunal por ser un ordenamiento legal de carácter federal.

Por tanto, si Pemex se encuentra obligada a retener alguna cantidad por concepto de obligaciones alimentarias, es una cuestión ajena a este juicio que deberá

---

[34] *Acorde con los artículos 110, 113 y 118 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, las prestaciones que se perciban como consecuencia de la terminación de una relación laboral se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado y es obligación del patrón hacer la retención y el entero correspondiente del indicado tributo. En congruencia con lo anterior, si en un juicio laboral se demanda la devolución de las cantidades que el patrón enteró por concepto de dicho gravamen, derivadas de la conclusión de la relación laboral, el reclamo correspondiente resulta improcedente, con independencia de que el patrón haya o no controvertido los hechos u opuesto excepciones, toda vez que el juicio laboral no es la vía idónea para solicitar la devolución de una contribución federal, además de que un juicio de tal naturaleza no podría anular el cumplimiento de obligaciones tributarias sustantivas.*

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706e662f636e663300000000000000751b
11/05/29 12:59:08

Versión Pública
INF.

atender conforme a las obligaciones que las leyes de carácter civil le sean impuestas.

Además, por lo argumentado en el considerando del estudio de fondo, son fundadas las excepciones relativas a la falta de acción y derecho así como improcedencia de la acción hechas valer por la demandada y terceras interesadas.

Con el estudio que se ha realizado quedan atendidas las excepciones, alegaciones y manifestaciones de las partes, pues se analizaron los elementos de las pretensiones o acciones de la persona actora.

Al caso resulta aplicable la jurisprudencia 2a./J. 128/2010, registro 242893, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece:

ACCIÓN NECESIDAD DE SATISFACER LOS PRESUPUESTOS DE LA.[35].

Por ello este Tribunal cuenta con elementos acordes con la naturaleza de la acción, así como medios de convicción tendentes a demostrar la procedencia o no de las pretensiones.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

OCTAVO. EJECUCIÓN Y MEDIDAS PARA CUMPLIMIENTO DE CONDENAS

Con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, la presente sentencia debe cumplirse dentro de los **15 días** siguientes al en que surta efectos la notificación.

Si el plazo anterior se vence, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar su ejecución en términos de lo dispuesto en el artículo 950 del citado ordenamiento legal.

A fin de que las demandadas cumplan con las condenas que han sido determinadas este Tribunal considera pertinente que el pago de lo condenado, lo pueden realizar

---

[35] El texto es:

Texto: Conforme a los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

Versión Pública
PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

de las maneras siguientes.

I. Presentación de pago en el local del Tribunal. Se hace de conocimiento a las partes que se pueden presentar ante este juzgador o en su caso secretario de instrucción para que el pago se efectué de manera personal, es decir sea en efectivo o en su caso mediante cheque a favor de la parte actora, por los montos líquidos anteriormente descritos, con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, en el entendido que dicho acto será certificado por la persona secretaria para concluir con la etapa del procedimiento.

Respecto a la subsistencia pagada al trabajador, la misma deber deducirse del pago en total que deba hacerse en caso de quedar firme alguna condena, ello con sustento en la jurisprudencia con registro 207822 de la anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro:

> *SUSPENSION EN MATERIA DE TRABAJO. EL DINERO QUE EL PATRON ENTREGA AL TRABAJADOR PARA ASEGURAR SU SUBSISTENCIA, CON MOTIVO DE LA SUSPENSION DE LA EJECUCION DEL LAUDO RECLAMADO, FORMA PARTE DE LA CONDENA Y, LLEGADO EL CASO, DEBE DEDUCIRSE DEL PAGO TOTAL. La cantidad de dinero que el trabajador actor recibe del demandado con el fin de asegurar su subsistencia mientras se resuelve el juicio de garantías promovido en contra del laudo condenatorio,* forma *parte de las prestaciones de condena, habida cuenta de que fue entregada al actor al haberse negado parcialmente la suspensión de la ejecución del laudo, en términos del artículo 174 de la Ley de Amparo, esto es, en esa parte se ejecuta el mencionado laudo. En esas condiciones, resulta procedente que si se niega el amparo, en el incidente de liquidación respectivo se deduzca dicha cantidad de dinero del importe total de las mencionadas prestaciones laborales.*

II. Pago mediante deposito o transferencia bancaria. Ahora bien, otra forma de realizar la ejecución del pago de la condena es mediante deposito o transferencia bancaria, para lo cual la parte actora deberá de presentar ante este Tribunal dentro de los 3 días hábiles siguientes a que se emita la presente sentencia, comprobante bancario o carátula a su nombre en el cual consten los datos para realizar ya sea depósito o transferencia (usuario, clabe bancaria y número de cuenta).

El empleador debe demostrar el depósito con el comprobante de pago de la plataforma SPEI del Banco o bien la ficha de depósito o constancia de transferencia bancaria, a favor del actor, a fin de validar que tanto se efectuó el pago como que fue recibido por el actor.

Versión Pública

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

Por lo expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO. Se reitera lo que no es materia de cumplimiento atendiendo a que se dejó sin efectos la sentencia emitida el 3 de mayo de 2024, **en acatamiento a la ejecutoria dictada** en el juicio de amparo directo ******** del índice del Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

SEGUNDO. La parte actora probó su acción y por su parte, la demanda probó parcialmente sus excepciones.

TERCERO. Se condena a PEMEX a las condenas establecidas en el considerando quinto.

CUARTO. Conforme lo resuelto en el juicio de amparo, se absuelve a PEMEX de las prestaciones relativas a la reinstalación de la parte actora atendiendo a la excepción fundada de no acatamiento a la sentencia; asimismo, del pago de prima vacacional 2022, incentivo por asistencia correspondiente al 2022, pago de vacaciones 2023, nulidad de documentos que contengan renuncia de derechos y pago de gastos médicos.

QUINTO. La parte actora reconvencionista probó parcialmente su acción, por su parte, la demandada reconvencionista demostró parcialmente sus excepciones, por lo que se condena a la demandada reconvencionista a la devolución del préstamo administrativo y se absuelve respecto al pago de jornadas no laboradas.

SEXTO. Se determinan las medidas para la ejecución y cumplimiento (bases).

Notifíquese personalmente a las partes como corresponda y por oficio al Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Así lo resolvió y firma electrónicamente **Carlos Alberto Arellano Fuentes**, Juez de Distrito dl Décimo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, la secretaria de instrucción Liliana Yuridia García Quiroz, quien además certifica la elaboración escrita de la presente sentencia y da fe.

LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ
706a662f636a66330000000000000001751b
11/05/29 12:59:08

PJF Versión Pública

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:
169313870_639263908128512289.p7m
Autoridad Certificadora:
Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Firmante(s): 2

FIRMANTE				
Nombre:	LILIANA YURIDIA GARCIA QUIROZ	**Validez:**	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.75.1b	**Revocación:**	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:47:31 - 30/09/26 18:47:31	**Status:**	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	2c 0e 8f 01 d3 1a a8 ea cf b0 87 f1 0e ea 9b ca 3a 76 9b ed 15 ab bd 4a 7d 22 62 4c 6b 04 e3 a9 b5 13 da 85 4f 3b fe c9 46 db 5e b7 60 e8 74 ca ed 4c d5 c4 04 9c 1e fa da d7 ec 75 53 9e d1 33 5b be cf 90 7e f9 61 58 ff 72 6e 9a 14 f9 44 cd b8 e9 a7 d6 2d 96 f9 c1 69 4d 5a 14 b1 a4 ea a5 68 a8 fe 7c 4d ee 28 e8 2a 55 6d d7 bc 3e ff 45 21 b8 e2 54 08 1c 8c 9f 37 0b 27 40 83 6e 24 d6 86 b1 b4 92 70 e6 b4 c3 67 4f 56 f8 27 21 72 0f d7 b7 f2 07 72 5a 73 8c a8 54 7b 47 9f 3f 5a b5 76 43 0a 11 99 74 58 76 f6 82 c6 ab 06 ca 67 54 48 66 af 62 26 a0 64 52 29 ee 88 92 68 ab ad af e4 4b c6 35 59 bf f4 2d ca 60 1f 5f 49 85 9e 2f 40 53 ce 87 18 2b eb 4a df 4d da 6a 81 fe f6 0a 24 3f 1c c0 26 68 4c 6b c9 a4 fd db 94 65 6e 86 a9 ff f6 d0 98 de af 7e 2e 35 76 5d 52 84 3d f8 fc ee e2 0a d7 0e 04 0c af 8a b7 bc 67 ef d1 86 e4 91 44 3e a8 a3 92 85 7d 06 3b e6 bc 5f d5 bd 9c c5 20 ae 3f cb 48 99 82 d7 0e 5a f4 d2 96 b4 90 ed b1 1a 95 8c a5 01 be 47 84 ca e7 96 2f dc f3 2b aa 29 6b 84 58 25 be 0a f5 65 53 50 db 46 3d 1a 12 08 f0 cd 0a 29 f5 88 29 60 3e 1e 54 82 0d e1 3b c4 0b 79 4b b2 a6 d3 51 27 6c 66 83 3b 0c 13 95 4d 41 e2 ef f8 f1 86 f8 d0 02 8f 28 ba			

OCSP	
Fecha: (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:47:31 - 30/09/26 18:47:31
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.01.75.1b

TSP	
Fecha : (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:47:31 - 30/09/26 18:47:31
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:	213514333
Datos estampillados:	l8bqzni4B+S3XN7U105p7oTBB4U=



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	CARLOS ALBERTO ARELLANO FUENTES	**Validez:**	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02.17.d7	**Revocación:**	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:03:39 - 30/09/26 19:03:39	**Status:**	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	90 64 37 07 ee 13 00 a7 c2 de 86 53 57 78 d2 1c 68 e9 55 70 25 8f 53 d5 c8 b4 4b 36 ed a2 77 72 21 02 e7 03 06 b1 a7 f7 c8 a2 95 2d ce 0f 48 23 e8 c8 17 35 6c 0c c7 04 d6 0b 34 01 4d bc ed e0 0d 8a c3 a7 f7 b0 f8 66 80 e5 3f 00 eb a4 88 64 f7 be 2d c2 4d 9c 4a 81 2b 9d ef 57 30 9e 65 6f 67 97 f0 c4 49 cb f7 02 39 38 31 c0 80 25 a2 dd 9c 42 15 d4 73 e6 25 99 43 2c db 9c dc 37 50 b8 78 51 ec e7 43 52 61 d4 03 05 cf 34 85 7f 80 da 6b 32 1e aa f0 dd 58 3a 31 9b 99 68 26 eb 99 e1 b4 ef 67 50 1e 17 d9 29 b7 5a 3d d0 d7 eb af c5 c8 dc 99 a6 4c f4 45 59 18 5e 78 68 18 c1 b0 0f d4 52 e8 ae 1e 7f 0e 82 28 84 c9 cd 50 69 dc b4 78 e1 48 d2 6b b3 ac 45 f9 e0 ae 94 c2 f0 09 85 84 ae fb 09 14 c8 10 f6 af 50 f3 a5 33 53 c0 5f b7 08 9d 3e bc 27 a8 f0 7d 22 c1 3b d6 29 5f 4c a0 97 f1 64 6a 75 5b 28 4f da 93 ad c4 1f 8f 0d 2b bf 80 65 92 c1 d9 d9 0e 3d 15 8c ec 64 b0 62 c3 e2 e1 e4 12 9a 33 9b 06 4c 17 14 b3 9e 4c 42 1d 40 64 15 6a 31 70 c3 f9 2e 31 72 2e 35 f3 ec 82 8f e2 4a 3f 9b 30 5b 9e d3 f6 07 90 1a 55 da f5 3c ec 5a 45 14 bd c9 97 d7 a2 4c 79 aa bb 4e 0b 55 e1 8c 45 3c 0a 4c 51 57 69 d0 6f 0d f5 24 5f e5 8d b6 8a ee 93 ff ab 18 ab 61 dc af 48 b5			

OCSP	
Fecha: (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:03:39 - 30/09/26 19:03:39
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.00.02.17.d7

TSP	
Fecha : (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:03:40 - 30/09/26 19:03:40
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:	213524412
Datos estampillados:	N3Vj/qU2udgsxEC1uUoyFpcXg3s=

PJF - Versión Pública

El treinta de septiembre de dos mil veintiseis, la licenciada Liliana Yuridia García Quiroz, Secretario(a), con adscripción en el Décimo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como CONFIDENCIAL, por tratarse de EL Tribunal es sujeto obligado Conste.

PJF - Versión Pública