

Soto, en contra de ***** ***** ** ***** en la que demandó las siguientes prestaciones:

A. Demando el cumplimiento forzoso del contrato individual de trabajo, con la consecuente EN EL TRABAJO QUE DESEMPEÑABA la accionante para las demandadas, disfrutando cada uno de los beneficios prerrogativas generadas a lo largo de todo el tiempo de la prestación de los servicios personales y subordinados que recibieron de mi mandante de forma indistinta, con las diversas actualizaciones y novaciones al mencionado contrato individual-de trabajo, contrato colectivo de trabajo y las que se originen durante la tramitación del presente juicio con efectos de reinstalación en/los mismos términos y condiciones convenidos en que venía prestando sus servicios el trabajador hasta antes del injustificado despido del que fue objeto, así como los incrementos salariales y contractuales que se susciten durante la tramitación del presente juicio, los cuales serán precisados a lo largo del escrito de demanda que se interpone de conformidad con la primera parte del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y lo dispuesto por los artículos 5°, 8°, 13, 14, 16, 17, 94, 103, 105, 107, Reformado 108, primer párrafo 113, y 123 Apartado A, Fracciones 1, II, IV, VI, VII, IX, X, XI, XII, XIV, XV, XVI, XX, XXII, XIV, XXVII, Inciso h), XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de que las hoy demandadas de forma unilateral pretende hacerse justicia por su propia mano afectando los derechos laborales de hoy actor, así como sus derechos humanos, afectando de forma directa su patrimonio y la estabilidad en el empleo, soslayando su estabilidad en materia de seguridad social y vivienda consagradas en el artículo 4 de la Ley Suprema, y todo lo relacionado con el contrato colectivo de trabajo de manera análoga al manual de mando de la Comisión Federal de Electricidad.

B. SALARIOS CAÍDOS Y SUS INTERESES REGIDOS POR LA LEY EN LA MATERIA, DE FORMA RETROACTIVA Y CONSECUTIVA.

C. El reconocimiento de antigüedad y el cumplimiento de pago en razón de su antigüedad, de todas las prestaciones de su contrato individual de trabajo, de manera análoga a compañeros de trabajo que perciben su mismo nivel salarial y de remuneración.

D. EL PAGO DE PENALIZACIONES EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAUDO,

E. PAGO DE AGUINALDO QUE LE CORRESPONDE EN EL PRESENTE AÑO Y LOS SUBSECUENTES ENTRE TANTO DURE EL JUICIO.

F. FONDO DE AHORRO QUE APORTA LA EMPRESA SOBRE LAS PERCEPCIONES DIARIAS DEL ACTOR, PAGO QUE DEBERÁ HACERSE RETROACTIVO INDEPENDIENTE AL ADEUDO QUE ILEGALMENTE LA EMPRESA LE RETUVO Y NO ME HA PAGADO TANTO LO QUE APORTA LA EMPRESA DEMANDADA Y LO QUE APORTA EL TRABAJADOR.

G. PAGO DE VIÁTICOS.



H. PAGO DE LA PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES ACUMULADAS NO DISFRUTADAS y PRIMA VACACIONAL, como lo establece el artículo 76, 79 y 80 de la Ley Laboral.

I. NULIDAD DE TODO DOCUMENTO QUE CONTENGA LA RENUNCIA A MIS DERECHOS, bajo la más estricta de decir verdad, de todo aquel documento que contenga renuncia de cualquier clase de derechos laborales de es falso, YA QUE COMO SE DEMOSTRARA LA EMPRESA TIENE UN FORMATO POR EL CUAL DESPIDE A TODOS LOS EMPLEADOS Y QUE GENERA COACCIÓN DE PAGO SIN LA FIRMA.

J. LAS APORTACIONES QUE AHORA LOS DEMANDADOS DEJARON DE ENTERAR AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT), Y EL SISTEMA DE AHORRO PARA RETIRO, Y BENEFICIOS QUE TENGO DERECHO EN EL FONDO DE VIVIENDA.

K. AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), se reclama la inscripción retroactiva ante esta institución de Seguridad Social del Suscrito por la patronal responsable y obligada a realizarlo por el tiempo de la vigencia de las relaciones obrero patronales en relación al salario real devengado y como consecuencia de ello, la certificación expedida a favor del compareciente, que acredite el pago de las cuotas obrero patronales a dicho instituto DURANTE EL TIEMPO QUE DURARON LAS RELACIONES LABORALES y EN RELACIÓN CON EL SALARIO REAL DEVENGADO, debiendo hacer constar en dicho documento, las semanas cotizadas.

L. BONO DE ACTUACIÓN, INCENTIVOS CATORCENALES, INCENTIVOS GRUPALES, VALES DE ROPA, Y OTRAS PRESTACIONES.

M. AYUDA DE DESPENSA, RENTA DE CASA, COMPENSACIÓN POR FIDELIDAD, PARTE PROPORCIONAL DE VACACIONES Y AGUINALDO E INCENTIVO DE PUNTUALIDAD, HORAS EXTRAS, COMIDAS, CENAS.

N. MOBBING LABORAL POR DISCRIMINACIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO, POR DESPOJAR DEL EMPLEO DE MANERA PARTICULARIZADA HACIENDO DISTINCIÓN DE PERSONAS POR EVIDENCIAS DE COMUNICACIÓN VÍA MENSAJERÍA WHATSAPP Y CORREOS ELECTRÓNICOS.

O. TIEMPO EXTRAORDINARIO Y PAGO DE PRIMA DOMINICAL

P. CANCELACIÓN O SUSPENSIÓN DEFINITIVA DE ACTIVIDADES CON AVISO A LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SI NO TIENE REGISTRO DE OUTSOURCING REGLAMENTADO EN EL SISTEMA REPSE.

Q. LA NULIDAD DE RETENCIONES DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA QUE SE GRAVEN EN MI CONTRA SI NO EXHIBE DEMANDADA RECIBOS DE NOMINA

R. DE TODA PRESTACIÓN DE SER FAVORABLE SU CUANTIFICACIÓN Y PRECISIÓN EN INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN, INCLUYE INCREMENTOS Y ACTUALIZACIONES.

S. TODAS LAS PRESTACIONES DEMANDADAS EN RAZÓN A MANUAL DE MANDO COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y DE SER FAVORABLE LA CUANTIFICACIÓN TOTAL POR INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN.

T. IX. EXENTAR DE IMPUESTO QUE GRAVE A MI LIQUIDACIÓN DE SALARIOS CAÍDOS Y PRESTACIONES QUE DEMANDO EN RAZÓN A LA SIGUIENTE JURISPRUDENCIA.

Segundo. Prevención. En ocho de noviembre de dos mil veintitrés, se ordenó registrar en el libro de gobierno respectivo bajo el número ***** y tramitarlo en la **vía ordinaria**, además se requirió a la parte actora, con el propósito de que subsanara las irregularidades ahí expresadas.

Tercero. Admisión de la demanda. En auto de cinco de diciembre de dos mil veintitrés, la parte actora dio cumplimiento a la prevención formulada, se admitió a trámite la demanda, en el que se ordenó emplazar a la demandada ***** **

Cuarto. Emplazamiento y contestación de demanda. Mediante diligencia de siete de diciembre de dos mil veintitrés, la actuario adscrita a este Tribunal emplazó a la parte demandada, por lo que a través de escrito presentado el doce de enero de dos mil veinticuatro, ***** **, dio contestación a la demanda.

Quinto. Réplica y contrarréplica. Mediante escrito presentado el veintitrés de enero de dos mil veinticuatro en la oficialía de partes de este Tribunal, la parte actora formuló réplica respecto a la contestación de ***** **; por su parte, a través de ocurso presentado el uno de febrero de dos mil veinticuatro, la patronal formuló su contrarréplica.

Sexto. Audiencia Preliminar. El catorce de febrero de dos mil veinticuatro tuvo verificativo la audiencia preliminar, con la



comparecencia de las partes; por tanto, el Tribunal depuró el procedimiento y estableció los hechos controvertidos; asimismo, se emitió pronunciamiento en relación con la admisión, desechamiento y preparación de pruebas; de ahí que se citó a la audiencia de juicio.

Séptimo. Audiencia de juicio. El doce de marzo de dos mil veinticuatro, con fundamento en los artículos del 873-H al 873-K de la Ley Federal del Trabajo, se llevó a cabo la audiencia de juicio, con la asistencia de las partes, se desahogaron las pruebas debidamente preparadas y se hizo la certificación relativa a la conclusión de la etapa de desahogo de pruebas. Por lo anterior, el Tribunal otorgó el uso de la voz a las partes para formular alegatos y turnó los autos para el dictado de sentencia.

Octavo. Primera sentencia. El dieciocho de abril de dos mil veinticuatro, se dictó sentencia en la que se determinó, por una parte, condenar a la parte demanda al pago de ciertas prestaciones, y por otra, absolverla.

Noveno. Amparo directo contra la primera sentencia. La demandada ***** ** ***** promovió amparo directo contra la sentencia que antecede, del cual conoció el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Noveno Circuito, bajo el amparo directo laboral ***** , y en sesión de doce de junio del año en curso resolvió conceder la protección constitucional, en lo que aquí interesa, por los motivos y para los siguientes efectos:

“Séptimo. Estudio. No procede la suplencia de la queja a que se refiere el artículo 79 de la Ley de Amparo, debido a que la parte quejosa es la patronal.

[...]

En otro aspecto, como **quinto concepto de violación** manifestó:

- Que la autoridad responsable omitió analizar las excepciones y defensas vertidas en el escrito de contestación, ya que hizo notar no se encuentra obligada a cubrir al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) aportación alguna, toda vez que las prestaciones que otorga a sus trabajadores, en materia de habitación, resultan ser superiores al porcentaje del 5% previsto por el

artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, e incluso a las previstas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

- Destacó que si bien el precepto legal en cita, advierte la obligación que la Ley impone a las empresas relativa a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas (motivo por el cual aportarían al Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el equivalente al 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio), lo cierto es que en términos de lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de las reformas de 1972 a la Ley Federal del Trabajo, se sigue el criterio consistente en que dicha regla no operara cuando la empresa otorgue prestaciones superiores al citado 5%.

- En dicho contexto, sus trabajadores se encuentran disfrutando de prestaciones habitacionales superiores al 5% de su salario, en tanto que así fue expresamente convenido en las cláusulas 41, fracción V, inciso b), 66 y 68 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre su representada y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) para el bienio 2022-2024.

- En efecto, de su lectura se constata que otorga a sus trabajadores, temporales y de base, prestaciones en materia habitacional, consistentes en "renta de casa", equivalente al 48% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario constante, cuyo importe se abona a los empleados en sus pagos de salario.

- Asimismo, fue convenido con la Representación Sindical el otorgamiento de financiamientos para la adquisición, construcción, reforma, ampliación o reparación de casas-habitación y liberación de gravámenes hipotecarios sobre casas adquiridas por trabajadores, mediante la constitución, implementación y manejo del denominado Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas (FHSSTE).

- En este orden de ideas, en el oficio número I-III de once de julio de mil novecientos setenta y dos, suscrito por el entonces Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se determinó: "habiendo tenido a la vista los contratos colectivos que norman las relaciones entre esa Comisión y sus trabajadores, y tomando en consideración las prestaciones habitacionales estipuladas, se estima que esa Comisión no está obligada al pago de la aportación de referencia en los términos de lo previsto por el artículo 3 transitorio de las reformas a la Ley Federal del Trabajo..."

- Lo anterior hace evidente que la Comisión Federal de Electricidad, en sus diversos Centros de Trabajo, no se encuentra obligada a realizar pago alguno por concepto de aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda, porque las prestaciones que en materia de habitación otorga a sus trabajadores, son superiores al 5% establecido por el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

- De lo contrario, se le obligaría a realizar un doble pago respecto de la misma prestación y/o concepto en materia habitacional, ya que las aportaciones que realiza por el referido concepto en términos



de lo concertado por la cláusula 66 del Contrato Colectivo de Trabajo, bienio 2022-2024, asciende al 48% del salario de los trabajadores; aunado al beneficio del que son sujetos en términos de la cláusula 68 del referido pacto contractual, que prevé el otorgamiento de financiamientos para la adquisición, construcción, reforma, ampliación, reparación de casa habitación o liberación de gravámenes hipotecarios.

Lo que precede, es **infundado** en una parte pero **fundado** en la restante bajo la causa de pedir.

[...]

No obstante, **lo fundado** bajo el amparo de la causa de pedir, radica en que la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el bienio 2022 a 2024 **sí** la exenta de realizar las aportaciones al instituto aludido. Se explica.

El artículo 123, apartado A, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente antes de las reformas de dos de diciembre de dos mil veinticuatro¹, establecía que las empresas se encuentran obligadas a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, y que dicha obligación se cumple mediante las aportaciones que realicen a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones; mientras que el numeral 136 de la Ley Federal del Trabajo², precisa que dicha aportación deberá corresponder al cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Ahora bien, el artículo Tercero Transitorio³ del Decreto que reforma y adiciona los artículos 97, 110, 136 al 151 y 782 de la Ley Federal del Trabajo, publicado el veinticuatro de abril de mil novecientos setenta y dos en el Diario Oficial de la Federación, prevé como **excepción a lo anterior**, que las empresas que, con anterioridad a la reforma a la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta y dos, realizasen aportaciones de vivienda iguales o mayores al cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la reforma al numeral 123, Apartado A, fracción XII, de la norma fundamental, **no están obligadas a inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**, siempre que continúen otorgando dichas prestaciones. por ser

¹ **Artículo 123 (...) Fracción XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permitan otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.”

² **Artículo 136.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

³ **Artículo tercero.** Las empresas que con anterioridad a esta ley estén otorgando cualquier prestación en materia de habitación, la seguirán dando a sus trabajadores si el monto de las mismas es igual o superior al porcentaje consignado en el artículo 136 y no pagarán la aportación a que dicho artículo se refiere. Si por el contrario, el valor de las prestaciones fuere inferior al porcentaje de aportación, las empresas pagarán al Fondo Nacional de la Vivienda la diferencia correspondiente. En cualquier momento los trabajadores beneficiarios a que se refiere este artículo podrán optar por prescindir de la prestación y que la empresa entregue la aportación completa al Fondo Nacional de la Vivienda. Si hubiere controversia sobre el valor de las prestaciones, el problema será resuelto por el organismo tripartita responsable de la administración del fondo.

equivalentes o superiores al modelo de vivienda legalmente diseñado y, así priorizar que los operarios las continúen generando.

En el caso, la Comisión Federal de Electricidad, al contestar la demanda, señaló que no es afecta al pago de la aportación de cinco por ciento sobre salarios al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en virtud de que **está constituido un fondo denominado Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas (FHSSTE)**, creado en unión con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo, según lo plasmado en la cláusula 68.

Ahora bien, la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente⁴ en el bienio 2022 a 2024, celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, estipula lo siguiente:

“Cláusula 68. Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas.

El Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es una Institución creada por la CFE y el SUTERM con el propósito de contribuir a la solución del problema de la habitación de los trabajadores, otorgándoles financiamiento para la adquisición, construcción, remodelación, ampliación o reparación de casas-habitación y liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre casas adquiridas por los trabajadores.

El Fondo está constituido, y su funcionamiento se ajustará a las disposiciones del reglamento que las partes convengan.

Las PARTES reconocen que desde su constitución se han aportado para el funcionamiento del Fondo la cantidad de \$10,700'000,000.00 (diez mil setecientos millones de pesos 00/100 M.N.), más las recuperaciones de los créditos.

Aunado a lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Contrato, CFE aportará anualmente al Fondo el importe correspondiente al 5% del valor de la nómina de los trabajadores permanentes de base y de confianza de CFE.

Las recuperaciones anuales que se vayan realizando con motivo de los créditos otorgados, se sumarán a la cantidad asignada anualmente por la empresa, y será el monto mínimo con el que operará el FHSSTE. La CFE podrá en cualquier momento realizar alguna aportación extraordinaria al fondo cuando considere que es fundamental, con motivo de proyectos especiales de la empresa que requieran vivienda o por abatimiento de rezago en el otorgamiento de créditos.

Adicionalmente, las partes convienen que buscarán los mecanismos necesarios para disponer de mayores recursos y mejores esquemas financieros, que permitan potencializar los recursos que agilicen la atención de los créditos hipotecarios a los

⁴ Se precisa que la cláusula en estudio se ha mantenido sustancialmente idéntica en los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad.



trabajadores de la CFE, y así cumplir con el objetivo de esta Cláusula.

Los créditos que se otorguen a los trabajadores para cumplir los propósitos del Fondo, no forman parte de la integración del salario.”

Como se advierte de lo anterior, el objeto de dicho Fondo es, en general, contribuir a la solución del problema de la habitación de los trabajadores, otorgándoles préstamos para la adquisición, construcción, mejoramiento o ampliación de casas habitación, o para la liberación de gravámenes hipotecarios que pesen sobre las mismas.

También, se desprende que la aportación que realiza la patronal al fondo de vivienda con que cuentan sus empleados, es del cinco por ciento del valor de la nómina de los trabajadores permanentes de base y de confianza (lo cual respeta el porcentaje establecido en el mencionado artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, el cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores).

De lo anteriormente expuesto, puede concluirse que la naturaleza del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es de previsión social en materia de vivienda a favor de los trabajadores y, en términos generales, **exenta a la Comisión Federal de Electricidad del pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, salvo que, en cada caso, se determine que la prestación derivada del Fondo sea menor al cinco por ciento, en cuyo caso, se podrá demandar el pago de la diferencia resultante.**

Sustenta lo anterior, la jurisprudencia PC.I.L. J/15 L (10a.) que se comparte, sustentada por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 27, febrero de 2016, Tomo II, página 1235, con registro digital 2010995, que dice:

“FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS. LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD ESTÁ EXENTA DE PAGAR LAS APORTACIONES PATRIMONIALES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, SALVO QUE SE ACREDITE QUE LA PRESTACIÓN DERIVADA DE AQUEL ES INFERIOR AL 5%.De conformidad con los artículos 123, apartado "A", fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 136 de la Ley Federal del Trabajo y tercero transitorio del decreto de reformas a esta última legislación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972, así como con la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad para el bienio 1970-1972 (actual cláusula 68), se tiene que la naturaleza del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es de previsión social, pues a través de él se persigue disponer de lo necesario para atender contingencias o necesidades previsibles que puedan presentarse en forma general a los trabajadores en materia de vivienda, pues les permite obtener créditos para la compra, construcción, remodelación y mejora de sus habitaciones e incluso para la redención de pasivos. Por eso, con tal mecanismo de previsión social se cubre el derecho de los

trabajadores a una vivienda cómoda e higiénica y, en términos generales, se exenta a la Comisión Federal de Electricidad del pago de aportaciones patronales al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; lo anterior, sin perjuicio de que en caso de que así se estime y demuestre, cuando la prestación derivada del fondo sea inferior al 5%, podrá demandarse el cumplimiento de la aportación al Instituto aludido por la diferencia resultante.”

Por lo anterior, se concluye que la responsable debió absolver a la Comisión Federal de Electricidad de enterar las cuotas obrero-patronales al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, en tanto que se encuentra salvaguardado el derecho a la vivienda de la parte actora, ya que la Comisión demandada cumplió con la carga de acreditar que en el Contrato Colectivo de Trabajo (cláusula 68) se implementó un sistema para que los trabajadores tuvieran préstamos de vivienda.

Lo que permite concluir que la Comisión Federal de Electricidad otorga a sus trabajadores prestaciones en materia de habitación igual al porcentaje consignado en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se encuentra exenta de cumplir con la obligación de enterar las cuotas ante en el Instituto del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores; lo anterior, sin perjuicio de que en caso de que así se estime y demuestre, cuando la prestación derivada del fondo sea inferior al 5%, **podrá demandarse el cumplimiento de la aportación al Instituto aludido por la diferencia resultante**, como se desprende de la jurisprudencia PC.I.L. J/15 L (10a.) indicada -que se comparte-, sustentada por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Es por todo lo anterior que, lo conducente sea **conceder** el amparo solicitado.

Octavo. Efectos. A propósito del otorgamiento del amparo, el Juez de Distrito adscrito al Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo, deberá realizar lo siguiente:

1. Deje insubsistente la sentencia de dieciocho de abril de dos mil veinticuatro dictada en el expediente laboral *****.

2. Reitere todos los aspectos que no formaron parte del otorgamiento del amparo.

3. Exclusivamente respecto del reclamo relacionado con las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda, determine que la Comisión Federal de Electricidad, con base en los lineamientos establecidos en la presente ejecutoria, se encuentra exenta de realizarlas; lo anterior, sin perjuicio de que en caso de que así se estime y demuestre, cuando la prestación derivada del fondo sea inferior al 5%, podrá demandarse el cumplimiento de la aportación al Instituto aludido por la diferencia resultante, como se desprende de la jurisprudencia PC.I.L. J/15 L (10a.) indicada -que se comparte-, sustentada por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.”

I.- FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO, INEXISTENCIA DEL DESPIDO, PAGO, FALSEDAD DE DECLARACIÓN, LA EXCEPCIÓN DERIVADA DE LOS ESTABLECIDO POR LOS ARTÍCULOS 784 Y 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PAGO Y ERICTO CUMPLIMIENTO, REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA, PLUS PETITIO, FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA E IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.

Estas excepciones tienen que ver con el fondo del asunto, por lo cual las mismas serán dirimidas junto con el estudio de los elementos de la acción.

II. OBSCURIDAD Y VAGUEDAD EN LA DEMANDA. Este Tribunal justiprecia en cuanto a la excepción de oscuridad de la demanda, que deviene ineficaz puesto que el demandado estuvo en condiciones de plantear su contestación, excepciones, defensas y pruebas en condiciones de igualdad procesal, ya que no se advierte que el reclamo fuese difuso o falto de claridad, en la medida en que el demandado, como se corroboró por este juzgador en la audiencia preliminar, comprendió y contestó -en el momento procesal oportuno- los hechos y las acciones ejercidas, de lo cual derivan las prestaciones.

III. PRESCRIPCIÓN. La paraestatal demandada opuso la excepción de prescripción derivada del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, señalando que la persona actora no podía reclamar prestaciones anteriores al treinta de octubre de dos mil veintidós, ya que su demanda se presentó el treinta de octubre de dos mil veintitrés en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en Hidalgo.

Sobre tal tópico, la demandada hizo valer la excepción de prescripción respecto de todas las prestaciones solicitadas por el actor hasta un año anterior a la presentación de la demanda, con



fundamento en el artículo 516⁶ de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, **este Tribunal estima** que es procedente la excepción opuesta, ya que efectivamente el artículo de mérito establece que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, **de ahí que, las prestaciones, que en su caso se estudien**, sólo podrán ser materia de condena respecto de hasta un año antes de que aconteció la presentación de la demanda, ya que desde ese momento fueron exigibles, tomando en cuenta que la patronal cumplió con la carga mínima de precisar esa circunstancia.

Al tema, es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 49/2002, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, ubicada en el Tomo XV, página 157, de junio de 2002, con registro digital 186747, de epígrafe y texto:

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

⁶ Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Además, como la parte actora solicita el reconocimiento de antigüedad y el pago de vacaciones y prima vacacional, debe decirse que la prescripción resulta procedente únicamente desde el momento en que se hicieron exigibles a partir de un año anterior a la presentación de la demanda.

Al tema es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 129/2018, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2018998, del tenor siguiente:

“COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EN RELACIÓN CON EL PAGO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL RECLAMADO CONJUNTAMENTE CON EL RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD REAL DEL TRABAJADOR, O COMO CONSECUENCIA DE QUE EN DIVERSO JUICIO LABORAL SE RECONOCIÓ ÉSTA, OPERA LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN GENÉRICA DERIVADA DEL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DESDE EL MOMENTO EN QUE AQUELLAS PRESTACIONES SE HICIERON EXIGIBLES. *Si un trabajador demanda el pago de vacaciones y prima vacacional derivado de la cláusula 52 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y la Comisión Federal de Electricidad, conjuntamente con el reconocimiento de su antigüedad real, o como consecuencia de que en un juicio diverso se reconoció ésta, opera la excepción de prescripción genérica, prevista en el artículo [516 de la Ley Federal del Trabajo](#) a partir de que el derecho a reclamar su pago se hizo exigible, esto es, del día siguiente al en que concluye el lapso de 6 meses dentro de los cuales el trabajador tiene derecho a disfrutar de su periodo vacacional en términos del artículo [81 de la Ley Federal del Trabajo](#), ya que el reconocimiento de antigüedad y el pago de vacaciones y prima vacacional, son prestaciones distintas e independientes, pues estas últimas se pagan en forma periódica, y la falta del reconocimiento de antigüedad no interrumpe el plazo prescriptivo del derecho del trabajador, para reclamar las prestaciones devengadas, ya que nada impide demandar su pago cuando éste se hizo exigible, aun cuando en esa época el trabajador no tuviera reconocidos por el patrón todos los años de servicios prestados”.*

Ahora, en atención de lo anterior, se realiza el dictado de la sentencia, la que se realiza conforme a los siguientes:

CUARTO. ESTUDIO DE LA CONTROVERSIA.

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA A RESOLVER. En términos de los artículos 840, fracción III, última

Al no haberse controvertido la relación de trabajo entre la demandada y el actor, las cargas probatorias deberán de quedar establecidas de la siguiente manera:

1. Legalidad del procedimiento de investigación laboral y rescisión de la relación de trabajo. Toda vez que la patronal negó el despido injustificado, aduciendo una investigación laboral que culminó con la rescisión de la relación de trabajo, entonces, con fundamento en los artículos 47, párrafos segundo y tercero, y 784, fracciones IV y VI, párrafos segundo y tercero, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Comisión demandada acreditar la legalidad del procedimiento de la investigación laboral que instauró al actor; así como, probar su dicho en cuanto al motivo que alega como causa justificada de la relación laboral.
2. **Prestaciones económicas autónomas legales.** En términos de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la empleadora acreditar su dicho, al estar sustentado en excepciones perentorias.
3. **Prestaciones autónomas de naturaleza extralegal.** De conformidad con los artículos 841 y 842, así como los diversos 784 y 804 interpretados en sentido contrario, todos de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la carga de la prueba es dinámica al estar dividida; pues inicialmente corresponde al trabajador la carga procesal de demostrar que percibía las prerrogativas extralegales reclamadas; y en caso de ser así, corresponde a la demandada acreditar sus excepciones.
4. **Aplicación del contrato colectivo de trabajo bienio 2020- 2022.** En relación a este punto, la carga de la prueba es dinámica, pues, por una parte, corresponde al actor acreditar la existencia y contenido del contrato colectivo

de trabajo 2022-2024 en la fuente laboral; y, por otra, corresponde a la parte demandada, demostrar que no le es aplicable el pacto colectivo, al ser un trabajador de confianza.

5. Reconocimiento de antigüedad. Como lo dispone el artículo 784, fracciones I y II, de la Ley Federal del Trabajo, la carga sobre este aspecto es dinámica, pues por la forma en que la persona actora reclamó esta prestación, corresponde al trabajador la carga procesal de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados; mientras que a la patronal corresponde acreditar el tiempo que el trabajador efectivamente laboró a su servicio.

Ello, en términos de la jurisprudencia 2a./J. 59/2003 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es de título, subtítulo y texto siguientes:

“COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORA A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE. Toda vez que el aspecto de la antigüedad genérica respecto de las relaciones de trabajo, cuando se demanda en términos de lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo constituye una prestación de naturaleza extralegal, debe afirmarse que si el trabajador demanda el reconocimiento de la antigüedad que generó cuando prestó sus servicios como eventual y pretende que se le agregue a la que acumuló en calidad de trabajador permanente, la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exime de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador; por tanto, se concluye que la carga de la prueba respecto de la antigüedad así derivada se encuentra repartida, ya que recae en el actor el deber de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; mientras que, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar lo concerniente al tiempo que laboró a su servicio, es decir, el lapso efectivo que ha acumulado en la prestación

de su actividad laboral, siempre y cuando el trabajador cumpla con exponer los hechos constitutivos de su acción, ya que si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para ese efecto, entonces deberá demostrar la existencia de la prestación extralegal y desvirtuar la fecha de inicio de la relación laboral que aduce el patrón. En tales términos debe distribuirse la carga probatoria de las partes, sin prejuzgar si la antigüedad que se determine es válida o no para reclamar prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores en términos del contrato colectivo aplicable”.

III. ESTUDIO DE LA ACCIÓN PRINCIPAL Y PRESTACIONES ACCESORIAS. En términos de lo dispuesto por los artículos 840, fracción VI, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, procede el análisis de fondo en esta controversia, misma que, por cuestión de técnica jurídica, se desarrollará por apartados específicos; conforme a las consideraciones siguientes:

IV. ANÁLISIS DE SI EL ACTOR ES TRABAJADOR DE CONFIANZA.

De acuerdo con el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, reconociendo que 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.

En el asunto que se resuelve, se tiene que en los contratos individuales de trabajo de nueve de diciembre de dos mil dieciséis, veintidós de diciembre de dos mil quince, diez de junio de dos mil trece y veinticinco de agosto de dos mil once, exhibidos por la parte demandada, se estableció que el actor es trabajador de confianza.

Asimismo, del perfil de puesto de Jefe de Departamento Técnico, se advierte que el trabajador tiene, entre otras funciones, las siguientes funciones:

De ahí que se considere que el actor es trabajador de confianza.

Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis, registro digital: 223087 de Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Materias(s): Laboral, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, Mayo de 1991, página 321, de rubro y texto:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE. El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza.

Asimismo, la tesis registro digital: 276860, de la Cuarta Sala, Sexta Época, Materias(s): Laboral, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Volumen XX, Quinta Parte, página 164, de rubro y texto:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LOS. Para decidir si un trabajador es o no empleado de confianza, no basta que una cláusula contractual establezca qué trabajos tienen el carácter de puestos de confianza, sino que es necesario tener en cuenta el criterio fijado por la ley, pues según lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la confianza se otorga a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de servidumbre personal del patrón y, de acuerdo con lo establecido por el artículo 4o. de la misma ley, representan al patrón los que ejercen funciones de dirección o de administración.

V. DESPIDO ALEGADO.

Ahora, se prosigue con el estudio de la acción principal consistente en la reinstalación; por lo cual, este Tribunal abordará cuestiones en cuanto al aviso de rescisión, procedimiento administrativo, contrato individual de trabajo del actor. Para al último verificar si en juicio se acreditan las causales de rescisión invocadas por el patrón.

Aviso de rescisión.

Ahora bien, en principio, este Tribunal emitirá pronunciamiento en cuanto a la formalidad de elaboración y notificación del aviso rescisorio; al tema es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 68/2001 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital: 188290, de rubro y texto:

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSTITUYE UN PRESUPUESTO PROCESAL DE LA JUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO, QUE DEBE SER ANALIZADO OFICIOSAMENTE POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Si se toma en consideración, por un lado, que el aviso a que se refiere la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo es un deber jurídico ineludible del patrón, ya que tiene la finalidad de que el trabajador conozca de manera cierta la fecha y las causas que motivaron la rescisión de la relación laboral y pueda ejercer las acciones que considere pertinentes y por otro, que el incumplimiento de ese deber tiene como consecuencia que opere en su contra la presunción legal de que el despido fue injustificado, es indudable que dicho aviso constituye un presupuesto procesal de la justificación del despido, que debe ser analizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje oficiosamente; de aquí que si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se exceptiona 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.”

En ese sentido, en este asunto, se advierte que la patronal cumplió con la formalidad de notificar el aviso de rescisión de la

persona actora (2 de agosto de 2023) y de establecer las causas jurídicas de rescisión (artículo 47, fracciones VII, XII y XV en relación con el diverso 134, fracciones I; II, IV y XII y 185 de la Ley Federal del Trabajo), la referencia sucinta de causas fácticas, la fecha en que se cometieron, y a partir de cuando surtiría efectos la rescisión (02 de agosto de 2023), de conformidad con el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que cumplió con su obligación legal.

Posteriormente, la parte demandada presenta múltiples hechos que, según su versión, condujeron a la terminación de la relación laboral. Tanto en el aviso de rescisión como en la contestación de demanda, se advierte que dio por terminada la relación de trabajo pues, a decir del patrón, se actualizaron las causales previstas en el artículo 47, fracciones VII, XII y XV en relación con el diverso 134, fracciones I; II, IV y XII y 185 de la Ley Federal del Trabajo la Ley Federal del Trabajo.

Además, el patrón en su escrito de contestación invoca que rescindió la relación laboral con base en las causas de rescisión descritas y en la diversa prevista en el artículo 185⁷ de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dio por terminada la relación de trabajo porque existieron motivos razonables para perder la confianza.

Procedimiento de investigación y acta administrativa.

Luego, la normativa aplicable es el Contrato Colectivo de Trabajo; entonces, se corroborará si el procedimiento administrativo cumplió con lo previsto en la cláusula 46, fracción III, inciso a) del mencionado pacto contractual, misma que prevé lo siguiente:

⁷ Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.



“CLÁUSULA 46.- SEPARACIONES Los trabajadores se podrán separar o podrán ser separados del trabajo, por las causas que se mencionan y de acuerdo con las disposiciones que se indican:

(...)

III.- POR LAS PREVISTAS EN LA LEY:

- a) **DETERMINACIÓN DE LA CFE.-** Para que la CFE pueda rescindir las relaciones de trabajo respecto de sus trabajadores como sanción por las causas establecidas en el Artículo 47 de la Ley, dentro del plazo a que se refiere el Artículo 517, fracción I, de la Ley y preferentemente dentro de los cinco días siguientes al hecho que motiva la rescisión, la CFE levantará acta administrativa acorde a lo establecido en la normatividad interna de la CFE dando intervención al SUTERM y al trabajador, en la que se hagan constar las manifestaciones del caso, con la finalidad de esclarecer los hechos. Concluida el acta administrativa la CFE resolverá lo que corresponda, lo que comunicará por escrito a los que intervinieron en ella. Para estos efectos las PARTES privilegiarán la posibilidad de un arreglo conciliatorio. Cuando la falta o faltas imputadas revistan notoria gravedad, la CFE podrá rescindir al trabajador en sus labores. Para el caso de que la resolución de la autoridad competente fuese adverso a la CFE, ésta cubrirá al trabajador afectado en términos de la Ley los salarios vencidos computados desde la fecha del despido, hasta por un periodo máximo de doce meses del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago. Si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

(...). ”.

Dicha cláusula prevé que si la ***** pretende rescindir la relación de trabajo con sus empleados deberá ajustarse a lo siguiente:

1. Realizar la rescisión como sanción de las causas previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y dentro del plazo previsto en el diverso numeral 517, fracción I y de preferencia dentro de los cinco días siguientes al hecho que la motivó.
2. El patrón deberá levantar acta administrativa acorde a lo establecido en su normatividad interna, dando intervención al sindicato y al trabajador a efecto de que realicen manifestaciones.
3. Concluida el acta administrativa el patrón resolverá lo que corresponda y lo comunicará por escrito a las partes.

- con el ad
n es adve
larios ca
e el artícu

ue la par
cia que e
a *****
, donde

sonas: *

*** **

NO



9

la inversión
icio, a la
con el c



cumplen los lineamientos jurisprudenciales para otorgarle valor probatorio pleno.

Lo anterior, sin que pase desapercibido para este Tribunal que ***** no acudió a la ratificación, no obstante, se advierte que la mayoría de los participantes en el acta administrativa de 21 de julio de 2023, comparecieron a su ratificación, lo que se traduce en acudieron más de dos terceras partes, porcentaje que es suficiente para tener por válida el acta administrativa únicamente en cuanto a su formalidad consistente en la ratificación de contenido y firma.

Lo anterior es concomitante con el criterio jurisprudencial 2a./J. 65/2012, emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, ubicada en el Libro X, Tomo 2, página 856, de julio de 2012, registro digital 2001057, de rubro y texto siguiente:

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

Asimismo, es ilustrativa la jurisprudencia 4a./J. 23/92, emitida por la entonces Cuarta Sala del Máximo Tribunal del País, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, ubicada en el número 58, página 23, de octubre de 1992, registro digital 207821, de rubro y texto siguiente:

“ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES. Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento”.

De igual forma, resultan orientadoras las tesis I.14o.T.1 L (2011347) y I.3o.T.32 L (2012012), pronunciadas por Décimo Cuarto y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del tenor siguiente:

“ACTAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. PARA SU PERFECCIONAMIENTO DEBEN SER RATIFICADAS ANTE EL TRIBUNAL LABORAL, AL MENOS POR LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TESTIGOS DE CARGO. El perfeccionamiento de las actas de investigación administrativa requiere que sean ratificadas en el juicio laboral por los testigos de cargo, y para determinar el número o porcentaje de éstos, deben considerarse tres aspectos: a) corresponde al titular demandante la presentación de quienes deberán ratificarlas; b) puede justificar y acreditar la ausencia de alguno de ellos; y, c) que ello no se traduzca en una ventaja procesal para el obligado y en una afectación al principio protector del derecho del trabajo. Ahora bien, el titular podría estar imposibilitado para presentar a los testigos que deben ratificar el acta, por causa ajena a la voluntad, como no encontrarlos en el domicilio registrado ante la dependencia; por tratarse de personas ausentes; porque hubieren fallecido, o se encontraren incapacitados física o mentalmente. Todas ellas y otras más justifican el incumplimiento en su presentación si se acreditan en el juicio; pero para que las actas adquieran validez, deberán ser ratificadas, al menos, por las dos terceras partes de los testigos de cargo. En efecto, el porcentaje del 66%, o las dos terceras partes de los testigos de cargo, es acorde con lo siguiente: 1. Que se dé oportunidad a los titulares para que puedan justificar la ausencia de los testigos de cargo y no sean perjudicados cuando ella obedezca a causas ajenas a su voluntad; y, 2. Evitar una posición ventajosa para el titular obligado, tomando en cuenta los principios protectores del derecho del trabajo y que los referidos titulares no dejan de ser los obligados procesales en la presentación de sus testigos para el perfeccionamiento del acta de investigación administrativa, con la que se pretende hacer efectiva la sanción a los trabajadores investigados”.



“ACTAS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. REQUISITO PARA QUE ADQUIERAN PLENO VALOR PROBATORIO PARA ACREDITAR LA CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA [4a./J. 23/92](#)*). Conforme a la citada jurisprudencia, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que las actas de esa clase son documentos privados que no conllevan intrínsecamente la prueba plena de su contenido, por lo que para alcanzar esa fuerza demostrativa se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles; sin embargo, del análisis de la ejecutoria relativa se advierte que se consideró que quienes debían comparecer eran las personas a quienes constan las imputaciones que eventualmente originen la rescisión de la relación de trabajo. Por ello, si se parte de la base de que esta clase de documentales pueden ser aptas para acreditar dos hechos, a saber, a) la causa generadora de la rescisión; y, b) que se cumplieron las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo; entonces, para que alcancen pleno valor demostrativo, respecto del primero, basta con que el acta sea ratificada por los testigos, pues es de esta forma como se permite al trabajador impugnar su dicho, por lo que es innecesaria la ratificación de diversos signantes, como del propio patrón o a quien designe o del representante sindical, para tener por demostrado este aspecto, en la medida en que no se les atribuye la imputación de los hechos aludidos y, respecto del segundo, tiene un interés contrario a quien, por lo general, ofrece la prueba en cita”.

Además, se aprecia que en el acta administrativa se citó al aquí actor y no hubo intervención del sindicato mayoritario, lo cual es válido pues si el accionante era un trabajador de confianza (lo cual se advierte de los contratos individuales de trabajo, exhibidos en original por la parte demandada, a los que se les otorga valor probatorio en términos del artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo, pues no fueron objetados en cuanto autenticidad); entonces, carece de derecho a formar parte del sindicato, lo anterior de conformidad con el artículo 183^º de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, resulta válida la ausencia de la organización sindical en el procedimiento administrativo.

Al tema resultan aplicables por identidad de razón las jurisprudencias 2a./J. 112/2008 (169213) y 2a./J. 25/96 (200590), pronunciadas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de contenidos siguiente:

⁸ Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.

“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. DEBE CITARSE AL TRABAJADOR DE CONFIANZA A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA. Conforme a los artículos 96 a 101 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, si se imputan uno o varios hechos a un trabajador de confianza, de los cuales pudiera derivar una responsabilidad administrativa que culmine en la rescisión del contrato individual de trabajo, debe llevarse a cabo una investigación administrativa, en la cual se citará al trabajador por escrito, cuando menos con 24 horas de anticipación, haciéndole saber las faltas imputadas a efecto de que exponga lo que a su interés corresponda, y las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas. Por otra parte, el artículo [18 de la Ley Federal del Trabajo](#) establece el principio in dubio pro operario, relativo a que en caso de duda debe resolverse a favor del trabajador. De esta forma, de la interpretación conjunta de los artículos señalados, se advierte que no obstante que en dichas normas reglamentarias no se exige textualmente que la citación al trabajador se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las citadas disposiciones que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es darle oportunidad a aquél para defenderse de las faltas que se le imputen, esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por practicar, de ahí que resulta indispensable se le cite a todas. Consecuentemente, cuando la rescisión de la relación de trabajo se funde en una investigación administrativa que carece de dicha formalidad, debe considerarse que existió un despido injustificado.

“TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. NO ES NECESARIA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A SU DESPIDO. La cláusula primera del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social con sus trabajadores, define la investigación como "El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del sindicato y del o de los interesados. Del resultado de toda investigación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al sindicato." Referente a esa investigación la cláusula 55 del propio contrato previene que: "Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente contrato colectivo, tendrá validez. En ningún caso se podrá substituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo." Por su parte, los artículos [182 y 183 de la Ley Federal del Trabajo](#) previenen que las condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia del servicio que prestan los trabajadores de confianza, los cuales no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, en tanto que el numeral [184](#) de la propia Ley señala que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Conforme a las anteriores disposiciones contractuales y legales, si en el contrato colectivo de trabajo que rige en el Instituto Mexicano del Seguro Social no existe la disposición en contrario que señala el artículo 184 de la ley de la materia, debe convenirse en que las condiciones de trabajo contenidas en este contrato colectivo se extienden a los trabajadores de confianza. Sin embargo, esa extensión debe entenderse que opera en lo que sea lógicamente aplicable, pues si el contrato colectivo de trabajo se orienta a regular la prestación del servicio de los trabajadores miembros del sindicato titular, no todas sus disposiciones pueden extenderse a los trabajadores de confianza. Luego, tratándose de la rescisión de la relación laboral de los trabajadores de confianza del Instituto Mexicano del Seguro Social, si bien debe estar precedida de la investigación administrativa que define la cláusula primera y conforme al procedimiento previsto en la cláusula 55, en esa investigación no existe la obligación de citar previamente y dar intervención al sindicato, toda vez que siendo éste un organismo de defensa de sus

Contrato individual de trabajo del actor *****

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

La parte demandada anexó a su escrito de contestación diversos contratos individuales de trabajo por tiempo indeterminado para puesto de confianza, siendo el último el de 9 de diciembre de 2016.

En dicho contrato se aprecia que el actor aceptó las condiciones de trabajo establecidas en las cláusulas previstas en el mismo, así como las señaladas en el convenio CFE-SUTERM 20/2008 y las pactadas en el contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando sean compatibles con la naturaleza de las funciones de confianza.

Enseguida se describirán las funciones inherentes a la calidad del trabajador, sin que resulten relevantes para el caso aquellas respecto al sistema de jubilación.

En la cláusula primera se advierte que el trabajador desempeñará el trabajo bajo la dirección y dependencia de la ***** . Además desarrollará las labores inherentes a su puesto con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.

Posteriormente, en la cláusula segunda se estipula que el trabajador se obliga a corresponder a la confianza que el patrón depositó en él, así como ejercer las facultades en el puesto designado y las que sus superiores le deleguen.

Por último, la cláusula cuarta prevé que el aquí actor se obligó a prestar sus servicios en el lugar de trabajo correspondiente.

En conclusión, de una recta lectura del contrato individual de trabajo únicamente se aprecia que el trabajador tenía la

En sesión de veintidós de junio de dos mil veintidós, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió por unanimidad de cuatro votos el amparo directo en revisión 4200/2021. Por lo cual, en términos del artículo 217⁹ de la Ley de Amparo, resulta un precedente obligatorio para este juzgador.

En dicha ejecutoria la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País sostuvo, entre otras, las siguientes cuestiones que interesan al caso.

“(…)

74. En efecto, de una interpretación teleológica de las normas en comento es dable concluir que tratándose del personal de confianza no cabe analizarse la gravedad de la conducta atribuida en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo, **sino la razonabilidad del motivo que condujo a la pérdida de la confianza, de conformidad con el diverso artículo 185.**

75. Para demostrar lo anterior, es necesario hacer algunas precisiones en torno al personal de confianza.

76. Dicha categoría de personas trabajadoras, con algunas excepciones, **suele relacionarse principalmente con las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general,** lo que permite entrever un poder de decisión al interior de la fuente de trabajo en representación del empleador.

77. En este sentido, la **actividad directiva que por lo general desarrolla este tipo de personal está vinculada inmediata y directamente con el funcionamiento cotidiano de las empresas,** con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia; **de ahí que el personal de confianza se asocie más a la idea de empleador que a la de fuerza de trabajo, justamente porque constituye el instrumento a través del cual se manifiesta la voluntad de la parte patronal, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de las personas trabajadoras que se encuentran en la base de la empresa.**

78. Ahora, es cierto que el concepto de trabajador de confianza no está previsto en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, porque debemos recordar que esta disposición fue concebida por el Constituyente de mil novecientos diecisiete sobre la idea fundamental de “hacer justicia a la clase trabajadora”, considerando que “los obreros habían sido factor principal del triunfo del movimiento social”.

79. Esto se deriva de la exposición de motivos y proyecto para el título VI de la Constitución, de trece de enero de mil novecientos diecisiete:

“(…)

⁹ Artículo 217. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas, con excepción de la propia Suprema Corte.

La jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será obligatoria para sus Salas, pero no lo será la de ellas para el Pleno. Ninguna sala estará obligada a seguir la jurisprudencia de la otra.

La jurisprudencia que establezcan los plenos regionales es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su región, salvo para la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los plenos regionales.

La jurisprudencia que establezcan los tribunales colegiados de circuito es obligatoria para todas las autoridades jurisdiccionales de la Federación y de las entidades federativas de su circuito, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los plenos regionales y los tribunales colegiados de circuito.

La jurisprudencia en ningún caso tendrá efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

80. En vista de lo anterior, es posible afirmar que si bien en los debates del Congreso Constituyente no existe una referencia sobre personal de mando o confianza esto se debe principalmente a que, en oposición a la fuerza de trabajo representada por “los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura”, se ubicó a los patrones que detentaban el capital.

81. No obstante, debido a su importancia en las relaciones de trabajo el concepto expreso de trabajador de confianza se insertó posteriormente en la Ley Federal del Trabajo. Así, en la exposición de motivos que el Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Diputados y que inició el proceso legislativo de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el uno de abril de mil novecientos setenta, se manifestó:

(...)

82. En efecto, en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo se explica que **la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; asimismo, indica que 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.

83. De igual manera, el numeral 11 de la Ley Federal del Trabajo, precisa **que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores**.

84. Ahora, en relación con la posibilidad de rescindir las relaciones de trabajo del personal de confianza, en el mismo proceso legislativo se manifestó:

(...)

85. Así, es evidente que desde su concepción el legislador estimó que la rescisión de las relaciones laborales del personal de confianza no podían regirse exactamente por las mismas reglas que las del personal de base, de ahí que el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, inserto en el Título Sexto “Trabajos Especiales”, Capítulo II “Trabajadores de confianza”, previera la posibilidad de rescindir dicho vínculo ante la existencia de “un motivo razonable de pérdida de la confianza”, concepto mucho más abierto que el catálogo de causas descrito en el artículo 47 [sin soslayar que en su fracción XV admite otras “causas análogas”].

86. El propósito del legislador, en la lógica de esa “posición intermedia”, fue flexibilizar la designación y remoción del personal que, debido a la naturaleza de sus funciones, requiere una confianza plena de la persona empleadora, considerando que como representantes de ésta sus actos repercutirán directamente en beneficio o perjuicio del centro de trabajo.

87. En otras palabras, el legislador creó esa norma porque consideró necesario establecer un parámetro distinto al previsto en el artículo 47 de la ley de la materia, que modulara el grado de exigencia para rescindir las relaciones laborales con el personal de confianza, el cual se hallaba estrechamente ligado al óptimo funcionamiento del centro de trabajo.

88. Para los efectos que nos incumben, **la confianza se traduce en la esperanza razonable que tiene el empleador de que la persona contratada para ejercer las funciones descritas en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo posee las cualidades necesarias para actuar en su representación, así como para manifestar su voluntad en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo; en otras palabras, la confianza es la condición sine qua non para que el empleador llegue a la convicción de conferir las responsabilidades propias de dicha función a la persona trabajadora**.

89. En congruencia con lo anterior, como se afirmó por el legislador en el proceso legislativo, **el motivo razonable de pérdida de la confianza es cualquier circunstancia que, con base en elementos objetivos, permita concluir prudentemente que la persona trabajadora ya no es susceptible de ser depositaria de la confianza de la parte empleadora para realizar las funciones de dirección que le fueron encomendadas**.

Ratio decidendi

90. Con base en las anteriores consideraciones, **es posible afirmar que, tratándose de la rescisión del vínculo laboral ante un motivo razonable de pérdida**

de la confianza, no cobra aplicación el artículo 161 de la ley de la materia, que exige que la terminación se apoye en una causa grave cuando la relación laboral se extiende por veinte años o más.

91. Esta Segunda Sala estima que sostener lo contrario equipararía la modalidad excepcional de rescisión del vínculo laboral con el personal de confianza con las relativas al resto de las personas trabajadoras, al exigir que la parte patronal acredite, además de los elementos objetivos en que apoya la pérdida de la confianza, que la causa sea particularmente grave, lo que contravendría la intención del legislador de flexibilizar la separación del personal que, debido a la trascendencia de sus funciones, requiere una confianza plena de la parte empleadora.

92. **Por ende, basta con que en el aviso de rescisión se especifique la razón o razones por las cuales la persona empleadora perdió la confianza en la persona trabajadora, así como los datos objetivos en que se apoya esa decisión, para que la misma esté en aptitud de controvertir la razonabilidad del motivo esgrimido en su contra.**

93. En efecto, **de esa manera el trabajador podrá alegar que es irrazonable el motivo por el cual se le perdió la confianza, o bien, que no existen datos objetivos que den sustento a dicho motivo, sin que quepa cuestionar si la conducta que se le atribuye y que originó la pérdida de confianza actualice una falta grave.**

94. En consecuencia, como se anunció, es fundado lo aducido por la recurrente en el sentido de que al ser el actor en el presente caso un trabajador de confianza, es decir, con mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñaba, aspecto sobre el cual no existió controversia, era suficiente que en el aviso de rescisión la empresa recurrente estableciera los hechos que motivaron la pérdida de la confianza para que se posibilitara su defensa, misma que se acotaría a controvertir su razonabilidad, de conformidad con el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

(...)

96. Como puede advertirse, la empresa recurrente brindó elementos objetivos para respaldar las causas de pérdida de la confianza aducidas, posibilitando la defensa del actor, quien ocupaba el puesto de CFO [Chief Financial Officer] para México y Contralor para Latinoamérica, pues adujo la fecha en que se enteró que su cónyuge constituyó una empresa con un objeto social similar al de la recurrente, que comerciaba productos semejantes a clientes de la misma, que el actor se abstuvo de comunicar tal circunstancia a la empleadora y que supuestamente atendía personalmente asuntos de la empresa competidora en el centro de trabajo.

97. Así, es dable concluir que la hoy recurrente en el aviso de rescisión expresó los motivos de pérdida de la confianza cuya razonabilidad sí podía controvertir el trabajador, cumpliendo con lo exigido por el legislador en el numeral 185 en cuestión; sin que, se insiste, fuera necesario que el aviso respectivo detallara además la gravedad de dichas circunstancias.

(...)."

En otras palabras, lo que concluyó la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País es que en tratándose de personal de confianza de alto nivel (directores, administradores o gerentes) no cabe analizar la gravedad de la conducta, sino **la razonabilidad** del motivo que condujo a la pérdida de la confianza como lo prevé el artículo 185 del ordenamiento que nos ocupa. Pues aquellas personas se asocian más a la idea de empleador que a la de fuerza trabajo, porque constituyen el instrumento a través del cual se

Al tema es ilustrativa la tesis I.5o.T.38 L (2026148), pronunciada por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, del tenor siguiente:

“AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA CON BASE EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BASTA QUE SE ESPECIFIQUE LA RAZONABILIDAD DEL MOTIVO QUE CONDUJO A LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA Y LOS DATOS OBJETIVOS EN QUE SE APOYA ESA DECISIÓN.

Hechos: Un trabajador con el puesto de dirección en una empresa, demandó la reinstalación por despido injustificado. La patronal negó el despido atribuido y señaló que la separación fue justificada, dada la naturaleza del puesto que ostentó el actor de director financiero (chief financial officer) para México y contralor para Latinoamérica, con acceso a información confidencial al ser el responsable de la fiscalización, contabilidad, pago de impuestos, elaboración de estados financieros, entre otros; por lo que ante la omisión del empleado de informar a su patrón de la constitución de diversa persona moral por parte de su esposa y otros extrabajadores de la demandada, con un objeto social similar al de su empleadora, puso en duda la lealtad que debe imperar en este tipo de trabajadores hacia sus empleadores, debido al conflicto de intereses que surge entre la empresa para la que presta servicios y la familiar, lo que derivó en la pérdida de confianza.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina, con apego a lo resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 4200/2021, sesionado el veintidós de junio de dos mil veintidós, que para la rescisión de la relación laboral de los trabajadores de confianza es innecesario que se configure alguna de las causas previstas en el artículo [47 de la Ley Federal del Trabajo](#), ni cabe analizar la gravedad de la conducta atribuida en términos del artículo [161 de la Ley Federal del Trabajo](#), sino que basta que la patronal invoque el motivo razonable que condujo a la pérdida de la confianza de conformidad con lo que dispone el artículo [185](#) de la citada legislación, la cual debe estar apoyada en hechos objetivos, que hagan creíble que la conducta que se atribuye al trabajador de confianza no garantiza a la patronal una plena eficiencia en su función.

Justificación: Lo anterior es así, porque la confianza se traduce en la esperanza razonable que tiene el empleador de que la persona contratada para ejercer las funciones descritas en el artículo [9o. de la Ley Federal del Trabajo](#) posee las cualidades necesarias para actuar en su representación, así como para manifestar su voluntad en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo; esto es, la confianza es la condición sine qua non para que el empleador llegue a la convicción de conferir las responsabilidades propias de dicha función a la persona trabajadora, entendida ésta como aquella circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir razonablemente a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley, pues la separación de este tipo de personal no puede regirse por las mismas reglas que corresponden al personal de base contenidas en el precepto 47 de la ley laboral; habida cuenta que ése no fue el propósito del legislador al establecer un parámetro distinto al previsto en el mencionado artículo, que modula el grado de exigencia para rescindir las relaciones laborales con el personal de confianza que se halla ligado al óptimo funcionamiento del centro de trabajo. En ese sentido, el motivo razonable de pérdida de la confianza es cualquier circunstancia que, con base en elementos objetivos, permita concluir prudentemente que la persona trabajadora ya no es susceptible de ser depositaria de la confianza de la parte empleadora para realizar las funciones de dirección que le fueron encomendadas”.



Por último, es importante resaltar que la Segunda Sala estableció que en el aviso de rescisión deben especificarse las razones por las cuales el patrón perdió la confianza en el trabajador, también lo es que debe aportar datos objetivos para que el trabajador pueda controvertir la **razonabilidad** del motivo. El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico de la Real Academia Española, en su primera acepción define al concepto de razonabilidad como:

“Cualidad de un acto o decisión que se ajusta a lo esperable o aceptable en atención a su motivación y a los antecedentes conocidos, y que ha sido adoptado, por tanto, razonadamente y en atención a criterios razonables”.

Por su parte, el tratadista Mario de la Cueva¹⁰ menciona que *no era posible una enumeración de los motivos razonables de pérdida de la confianza, menos aún una definición, por lo que serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como tribunales de equidad, las que resolverán después de considerar las circunstancias de cada caso. Sin embargo, en la Exposición de motivos, la Comisión dejó constancia expresa de su opinión, en el sentido de que por motivo razonable “debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.”*

Por lo cual, considerando tanto el precedente sustentado por el Máximo Tribunal del País, el significado vertido anteriormente y la opinión del tratadista enunciado, este órgano jurisdiccional determina que, en el escenario en el cual un empleador despidió a un trabajador de confianza, la razonabilidad para la terminación del contrato debe concebirse como las causas objetivas que llevaron al empleador a perder la confianza, las cuales deben estar directamente relacionadas con las responsabilidades laborales del trabajador. Sostener lo contrario equivaldría a permitir que un

¹⁰ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Vigésima Segunda edición, Porrúa, México, 2009, p. 460

empleador despidió a un trabajador de confianza por incumplir con tareas ajenas a sus responsabilidades laborales.

1. ¿La persona actora fue despedida de forma justificada o injustificada?

Se retoma que la parte actora demanda que el despido fue injustificado puesto que refiere que la investigación no se realizó con bases periciales y fundamentos normativos.

Por el contrario, la parte demandada manifiesta que se actualizan las causales de rescisión previstas en el artículo 47, fracciones VII¹¹ (comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad de las personas), XII¹² (negarse a adoptar medidas preventivas), XV en relación con el diverso 134, fracciones I¹³ (obligación de cumplir las normas de trabajo aplicables), II¹⁴ (no observar disposiciones de seguridad), IV¹⁵ (ejecutar el trabajo con cuidado) y XII¹⁶ (comunicar al patrón deficiencias); y 185¹⁷ (motivo razonable de pérdida de la confianza) de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez expuesta la postura de ambas partes en **primer lugar este órgano jurisdiccional se hace cargo de la manifestación del actor en el sentido de que la investigación no se hizo con bases periciales y fundamentos normativos.**

¹¹ VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

¹² XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

¹³ Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

¹⁴ II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

¹⁵ IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

¹⁶ XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

¹⁷ Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.



En relación a lo anterior, la alegación es infundada. Como se vio anteriormente en el apartado de acta administrativa, el procedimiento administrativo se ajustó a lo previsto en la cláusula 46 del Contrato Colectivo de Trabajo. Pues aquella disposición únicamente menciona que la ***** ** ***** citará a los trabajadores y levantará un acta administrativa en la que se hagan constar las manifestaciones del caso con la finalidad de resolver los hechos. Una vez que concluya aquella, la ***** ***** ** ***** resolverá lo que corresponda y lo comunicará por escrito a las partes que intervinieron.

Es decir, como lo dice la cláusula de mérito, solo se citará a los trabajadores, se levantará un acta administrativa y el resultado de aquella se comunicará por escrito a los intervinientes. Debido a que el resultado adoptado por el patrón puede ser en múltiples sentidos como imponer una corrección disciplinaria, rescindir la relación de trabajo o incluso ninguna de las anteriores y únicamente se levante el acta administrativa.

Lo cual, en el caso en concreto aconteció, pues al actor se le citó mediante citatorio, de 20 de julio de 2023 signado por el **** ** ***** ** ***** **** ** ***** ***** , a efecto de que acudiera a la acta administrativa que se levantaría el 21 de julio de 2023 con motivo de los hechos ocurridos el 12 de julio de 2023, respecto del probable accidente de trabajo del C. **** ***** ***** ocurrido en el edificio de capacitación de Tula.

Se reitera que este Tribunal no pasa por alto que la cláusula de mérito establece que la organización sindical también debe participar en el acta administrativa. Sin embargo, como ya se precisó, dado que el trabajador ostentaba la calidad de confianza y, en virtud del artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, no podía formar parte de un sindicato, la ausencia del gremio en la acta administrativa no causa perjuicio alguno al interesado. Lo anterior

se sustenta en la jurisprudencia 2a./J. 25/96 (200590) emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, previamente mencionada.

Pérdida de confianza como causa de terminación.

Por cuestión de técnica jurídica se comenzará analizando la causal invocada respecto a que se trata de un trabajador de confianza prevista en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

La causal de mérito resulta **infundada** por las razones que a continuación se detallarán.

El empleador argumenta que perdió la confianza en el actor debido a que, en síntesis, dejó de ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, omisión que puso en riesgo la seguridad y vida del C. *****, quien sufrió una caída en distinto nivel el 12 de julio de 2023.

Además, la parte patronal presenta como pruebas, para sustentar su postura, las documentales consistentes en el Contrato Colectivo de Trabajo, investigación del incidente ocurrido en la C.C.C. Tula, perfil de puesto, acta administrativa, dictamen de acta administrativa, nota informativa, aviso de atención médica inicial, calificación de probable accidente de trabajo ST-7, testimonial y la confesional del actor.

Una vez expuesta la postura de la empresa paraestatal, este órgano jurisdiccional determina que **la causa de rescisión consistente en pérdida de la confianza no se demostró** en sede judicial por las siguientes razones. Como se vio anteriormente al analizar el amparo directo en revisión 4200/2021 del índice de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resulta necesario que el patrón que rescinda la relación de trabajo de una persona de confianza establezca los hechos y motivos **razonables** que conllevaron a esa decisión. Luego, en el caso en concreto, la parte demandada arguye que perdió la confianza en su trabajador



porque dejó de ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, pues omitió reparar el vidrio faltante en el barandal de las escaleras, omisión que puso en riesgo la seguridad y vida del C. *****, quien sufrió una caída en distinto nivel el 12 de julio de 2023.

Ahora bien, como ya se precisó, la persona demandada exhibió el perfil de puesto de Jefe de Departamento Técnico II, del que se advierten en lo que aquí interesa las siguientes actividades:

- Realizar la gestión para la adquisición de equipos, materiales y servicios requeridos en el área a su cargo, administrando eficientemente los recursos materiales y humanos.
- Acatar, promover, difundir y verificar el cumplimiento de la normatividad oficial, reglamentos, manuales, planes, programas, procedimientos y convenios vigentes en materia de administración, seguridad e higiene, protección civil, capacitación...
- Aplicar las guías de inspección de las instalaciones civiles, para determinar el alcance de los mantenimientos.
- Actualizar los programas de mantenimiento, de acuerdo a las desviaciones observadas en la ejecución de los mismos.
- Coordinar las actividades extraordinarias o de emergencia en la central, en lo referente al departamento civil.
- Determinar las necesidades de remodelaciones y obras nuevas de la central.

De lo anterior se concluye que la persona actora si tiene, entre otras, la función de gestión para la adquisición de servicios en el área a su cargo.

En audiencia de juicio el testigo *****

***** precisó que existe un sistema interno de órdenes de trabajo, además un formato 13 de medidas preventivas que levanta el jefe de turno, área o departamento y lo registra en el Sistema Informático de Salud en el Trabajo, a efecto de reportar las deficiencias detectadas y sean atendidas por el personal correspondiente

El jefe inmediato del actor, ***** en el desahogo de la prueba testimonial en la audiencia de juicio, reconoció que él le informó al actor del vidrio faltante en el barandal

de la escalera, primero por llamada telefónica y posteriormente le envió WhatsApp con la foto del barandal, y el actor le respondió que lo atendería.

El actor en el desahogó de la prueba confesional, adujo que recibió la instrucción únicamente por vía WhatsApp, de lo que se deduce que no se realizó la orden de manera oficial, además refirió que su cuadrilla no podía realizar la reparación pues se necesitaba de un trabajo especializado, por lo que tuvo que contactar a diversos proveedores, sin embargo, le manifestaron que no contaban con equipo para la reparación.

En ese sentido, lo cierto es que este Tribunal advierte que existe mayor probabilidad de corroborar el dicho del trabajador, en el sentido de que la naturaleza del trabajo no podía realizarse por su cuadrilla, pues se reconoció por el propio actor, así como por los testigos, que al día siguiente del incidente, las personas que arreglaron el cristal no eran de ***** ** ***** , sino externos, lo cual confirma el dicho del actor de que el trabajo debía hacerse por personal especializado.

Lo anterior, se corrobora con las manifestaciones del actor y de su jefe inmediato, quienes al desahogar las pruebas confesional y testimonial en la audiencia de juicio, manifestaron que la cuadrilla del personal del actor se integra por: personal de servicios generales, forrador de tubería y personal de limpieza.

Lo anterior aunado a que, dentro del propio reporte de investigación, se advierte que el cristal se había caído en tres ocasiones, lo que se concatena con lo dicho por el actor de que no era solo colocar el cristal sino que se tenía que arreglar el herraje.

Ahora, en cuanto a preguntas de este Tribunal, el superintendente central II, refirió que la tardanza en la compostura



del cristal se debió a que se tenía que realizar una licitación o adjudicación directa.

El testigo refirió que tienen que contactar a proveedores, lo que implica, a juicio de este Tribunal, que al tratarse de una reparación menor no estuvieran dispuestos a realizarla.

Ahora bien, a dicho del accionante, manifestó que para la compostura del cristal, tuvo que pedirle el favor a un contratista que lo contactara con un tercero, sin que haya pasado por adjudicación directa o licitación.

Todo lo anterior, aunado a que no llegó el reporte por correo electrónico y que la encargada de la oficina de capacitación no realizó el reporte de protección civil -tal como fue manifestado por la propia declarante en audiencia- llegan a concluir a este Tribunal que no se trató de una omisión llana de cumplimiento de deberes de la parte actora, sino que la tardanza se debió a que se tenía que llevar a cabo un procedimiento especial de licitación o adjudicación de terceros contratistas que no están al mando del operario, por lo que resultaría falto de razonabilidad hacerlo directamente responsable de una cuestión que en principio ni siquiera se reportó por canales oficiales.

Aunado a lo anterior, lo cierto es que la reparación no era un trabajo que tenía que ejecutar el actor, sino en todo caso, las personas a su cargo, por lo que la responsabilidad material podría ser de otra persona.

Ello, aunado a que los ratificantes manifestaron que en el primer piso había dos aulas, por lo que se estima que la capacitación pudo llevarse a cabo en las aulas del primer piso.

Luego, se corroboró por los ratificantes que únicamente se acordó el cristal, y este Tribunal considera que si ya tenían

conocimiento del vidrio faltante, debieron clausurar la entrada al segundo piso, sin que ello implicara la obstaculización de la capacitación porque había aulas en el primer piso.

En suma, si al actor se le imputa que la pérdida de confianza deriva porque con la omisión de realizar las gestiones para colocar el vidrio faltante en el barandal, puso en riesgo la seguridad y vida de uno de sus compañeros, lo anterior resulta **irrazonable**, por lo ya expuesto.

Entonces, los motivos expuestos por la patronal resultaron irrazonables porque, como se vio anteriormente y lo establecido en el amparo directo en revisión 4200/2021 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la razonabilidad de las causas que motiven la rescisión de un empleado de confianza deben estar probadas. Porque, sostener lo contrario, sería tanto que el patrón rescinda a cualquier empleado de confianza, sin justificación razonable.

Por lo tanto, en el caso en concreto, las causas vertidas por la patronal en el sentido de que perdió la confianza resultan carentes de razón.

En conclusión, la parte patronal **no demostró** la razonabilidad de los motivos que la llevaron a rescindir la relación de trabajo con el aquí operario. Por lo que dicha causal no opera en el presente asunto.

Máxime que la demandada en el presente sumario únicamente adjuntó como prueba de su parte para demostrar la presente causa de rescisión documentales, testimonial y confesional a cargo del actor, sin que, se reitera, de aquellas se pueda establecer siquiera presuntivamente la razonabilidad de los motivos por los que perdió la confianza al operario.



Enseguida, se procederá a verificar si las causas de rescisión alegadas por la demandada se demostraron en sede judicial.

Ahora bien, superada la cuestión de pérdida de confianza, este Tribunal analizará si la patronal cumple con su carga probatoria para establecer que el despido fue de forma justificada, esto es, a través de que se actualizan las causas de rescisión que invocó en el aviso respectivo.

Al respecto, del aviso de rescisión se advierte que el trabajador fue rescindido, con fundamento en lo establecido por los artículos 47, fracciones VII, XII y XV, artículo 134, fracciones I, II, IV y XII y artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo y artículos 29 y 30 del Reglamento Interior de Trabajo para la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias.

En esa línea de argumentación, las fracciones VII, XII y XV, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su literalidad establecen:

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Ahora bien, los hechos imputados, según consta en los avisos de rescisión, son los siguientes:

*“... el hecho de que por su imprudencia, comprometió la seguridad del C ***** , al no aplicar los procedimientos para evitar accidentes, existiendo falta de atención y aplicación de los procedimientos y exceso de confianza, en virtud de que desde el día 17 de febrero de 2023, la Lic. ***** , Jefa de la Oficina de Capacitación de esa Central, le informó mediante mensajería instantánea particular (Whatsapp), respecto a la condición insegura del vidrio del barandal de la*

escalera de las Aulas de Capacitación de la CCC Tula, omitiendo Usted realizar la corrección de esa condición insegura de manera inmediata, precisamente del reporte que le formuló la Lic. ***** , subestimando las consecuencias de esa omisión, teniendo el vidrio en la oficina de ese Departamento a su cargo desde el mes de mayo de 2023, todo lo cual dio lugar a que, alrededor de las 07:03 hrs. del día 12 de junio de 2023, el C. ***** , Ayudante Técnico, quien participaba en el curso denominado “Formación de Técnico del Departamento Eléctrico”, al llegar a las aulas de capacitación acompañado de la Lic. ***** , Jefa de la Oficina de Capacitación, subió por las escaleras hacia la planta alta, para dirigirse al penúltimo escalón, se tropezó, perdiendo el equilibrio, intentó sostenerse del pasamanos del referido barandal, el cual en ese momento no contaba con el vidrio de protección, debido a que éste se había deslizado de los Clips de sujeción desde el viernes 17 de febrero de 2023, espacio que únicamente se encontraba señalado con una cinta preventiva color amarillo con rojo, cayendo a la planta baja, sufriendo una caída a diferente nivel (aprox. 3 mts)...”

Ahora bien, este Tribunal justiprecia que, **la patronal no demostró en juicio** las causas de rescisión previstas en el artículo 47, fracciones VII y XII¹⁸ de la Ley Federal del Trabajo.

En ese sentido, se tiene que para acreditar las causas de mérito ofrece únicamente la prueba documental consistente en el acta administrativa, su ratificación, dictamen de acta administrativa, aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo ST-7 de ***** , una nota informativa, perfil de puesto y la investigación del incidente ocurrido.

Al respecto, debe decirse que dichas documentales resultan insuficientes para respaldar las causas de rescisión mencionadas.

Del acta administrativa se advierte que se inició una investigación derivado del incidente ocurrido el doce de julio de dos mil veintitrés en las instalaciones del aula de capacitación de la

¹⁸ Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

(...)

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

(...)

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

(...).



central ciclo combinado Tula, toda vez que *****,
perdió el equilibrio en las escaleras y al intentar apoyarse al no
haber cristal tuvo una caída.

En ese sentido, se determinó mediante el aviso de rescisión
que el aquí actor al no realizar la corrección de la condición
insegura de manera inmediata era el responsable del incidente, por
lo que fue rescindido de la relación de trabajo.

Al respecto, este Tribunal estima que dicha situación no
quedó acreditada.

Lo anterior, pues como ya quedó precisado, al detectar
alguna deficiencia dentro de la fuente de trabajo, se tiene que dar
una orden de manera oficial, sin que en el caso concreto se haya
realizado.

Ello, se itera puesto que el jefe inmediato del actor, *****
***** en el desahogo de la prueba testimonial,
reconoció que le informó al actor del vidrio faltante en el barandal
de la escalera, primero por llamada telefónica y posteriormente le
envió WhatsApp.

Además, como quedó ya acreditado, el actor refirió que su
cuadrilla no podía realizar la reparación del cristal pues se
necesitaba de un trabajo especializado, por lo que tuvo que
contactar a diversos proveedores, sin embargo, le manifestaron
que no contaban con equipo para la reparación.

En ese sentido, este Tribunal considera que por la naturaleza
del trabajo no podía realizarse por la cuadrilla del actor, situación
que fue corroborada por los testigos quienes manifestaron que las
personas que arreglaron el cristal -después del incidente ocurrido-
no eran de ******, sino externos, lo cual

confirma el dicho del actor de que el trabajo debía hacerse por personal especializado.

Por tanto, este Tribunal **no** advierte que el actor con su imprudencia o descuido inexcusable haya comprometido la seguridad del establecimiento o de las personas que se encontraban ahí, pues al tener conocimiento del vidrio faltante en el barandal, pese a que no le dieron una instrucción de manera formal, realizó las gestiones a su alcance -contactar a proveedores- para la reparación correspondiente.

Situación que permite concluir a este Tribunal que no se trató de una omisión llana de cumplimiento de deberes de la parte actora, pues la tardanza en la reparación del cristal se debió a que se tenía que llevar a cabo un procedimiento especial de licitación o adjudicación de terceros contratistas que no están al mando del operario, por lo que resultaría falto de razonabilidad hacerlo directamente responsable de una cuestión que en principio ni siquiera se reportó por canales oficiales.

Tampoco el trabajador se negó a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, pues en todo caso a consideración de este órgano jurisdiccional, tendría que ser el área de protección civil quien acordonará el área y restringiera el paso al segundo piso del área de capacitación, sin que ello implicara la obstaculización de la capacitación pues quedó corroborado por los testigos que había aulas en el primer piso.

Además, la parte demandada, en el aviso de rescisión, hizo alusión a que se actualizaba la causal prevista en el artículo 47, fracción XV en relación con el diverso 134, fracciones I, II, IV y XII de la Ley Federal del Trabajo, de contenidos siguiente:


$$(\dots)$$

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

$$(\dots)$$

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

$$(\dots)$$

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones: y

Asimismo, hizo alusión a los artículos 29 y 30 del Reglamento Interior de Trabajo para la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias, de contenidos siguiente:

Artículo 29.- La CFE, a través del área de Relaciones Laborales o su equivalente, procederá a calificar las actas administrativas instrumentadas por cualquier acto u omisión que implique una contravención a las disposiciones legales o contractuales de la CFE, actas que se elaborarán en términos de lo dispuesto en los oficios circulares 72-4-40/91, 103-2-41 /92, 002/2014 y 16/2015.

Artículo 30.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, las señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, para acreditar las causas de mérito ofrece únicamente la prueba documental consistente en el acta administrativa, su ratificación, dictamen de acta administrativa, aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo ST-7 de **** *, una nota informativa, perfil de puesto y la investigación del incidente ocurrido.

Al respecto, debe decirse que dichas documentales resultan insuficientes para respaldar las causas de rescisión mencionadas.

La causal de mérito prevista en el artículo 47, hace alusión a que son causas de rescisión las análogas previstas dentro del

mencionado numeral, igualmente graves y con consecuencias semejantes. Por otro lado, el artículo 134, fracción I únicamente prevé que son obligaciones de los trabajadores cumplir con las disposiciones normativas de trabajo, la fracción II establece que el trabajador debe observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, la fracción IV, establece que el se debe ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos y la fracción XII que se debe comunicar al patrón las deficiencias que se adviertan para causar daños o perjuicios.

En ese sentido, este Tribunal determina que aquellas causas de rescisión no se acreditan en juicio por las siguientes razones.

Con el propósito de tener un punto de referencia para evaluar la causal invocada (según el artículo 47, fracción XV), resultaba esencial y necesario que el empleador, en el aviso de rescisión, detallara cuál es la causa análoga que se está aplicando. De esta manera, el trabajador habría estado en condiciones de ejercer su derecho de defensa de manera adecuada.

Al tema es orientadora la tesis 253695, pronunciada por el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, del tenor siguiente:

“RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, CAUSAS ANALOGAS DE.

La fracción XV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece como causas de la rescisión de la relación del trabajo, sin responsabilidad para el patrón, "Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere"; de manera que el demandado al invocar esta disposición legal como causal de rescisión, debe relacionarla con alguna de aquéllas contenidas en las fracciones precedentes, a fin de estar en aptitud de comparar y determinar si los hechos motivadores del despido son igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo referente al trabajo, además que de no hacerse así, se priva al actor de la oportunidad de preparar su defensa y aportar pruebas para abatir la causal análoga correspondiente”.

y 30 del
de Electr

pido. En
 hizo la c
 causas d
 de judicia
 ; en vía
 persona
 salarios c
 Ley Fede

en el a
condena

smos tér

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se le sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas”.



Por último, este Tribunal atendiendo al principio de realidad y en mérito de las finalidades del derecho del trabajo, como lo es guardar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, con fundamento en los artículos 2, 48 y 685 de la Ley Federal del Trabajo, ordena que el personal de la adscripción, a ejecutar la diligencia de reinstalación permanezca en el lugar de los hechos durante toda la jornada de trabajo para verificar que se lleve a cabo en sus términos, y verifique que se brinden todas las facilidades a la persona actora para el desempeño inmediato de sus labores, de forma enunciativa más no limitativa, que se le enrole en el sistema de asistencia, que se le otorguen las herramientas de trabajo y espacio correspondiente a su puesto y área de adscripción, así como claves, contraseñas o autorizaciones para ejecutar sus labores; asimismo, podrá visitar de forma aleatoria, en diversas días y horas hábiles próximas a la diligencia, el centro de trabajo para cerciorarse y dar inmediata cuenta al Tribunal de cualquier irregularidad que se presente con motivo de la reinstalación ordenada, como la simulación de la reinstalación o el abandono del trabajo, inclusive a través de medios remotos como la videoconferencia, que autoriza el “ACUERDO GENERAL 12/2020, DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, QUE REGULA LA INTEGRACIÓN Y TRÁMITE DE EXPEDIENTE ELECTRÓNICO Y EL USO DE VIDEOCONFERENCIAS EN TODOS LOS ASUNTOS COMPETENCIA DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES A CARGO DEL PROPIO CONSEJO.”

En la inteligencia, que de detectarse alguna irregularidad ello podrá motivar que se tomen las medidas que se estimen prudentes para disciplinar las infracciones que se adviertan tendentes a eludir, obstaculizar, simular o dificultar la pronta administración de la Justicia Federal.

Asimismo se reserva derecho a las partes para que a través de promoción escrita hagan de conocimiento a este Tribunal cualquiera de las conductas aludidas; las cuales podrán ser sancionadas, para ello, en la diligencia de reinstalación el personal actuante deberá cerciorarse de quiénes son las personas que representen al patrón en la misma, incluso si su presencia es a través de videoconferencia y recabar su clave única de registro poblacional y registro federal de contribuyentes; así como de quién o quiénes son los funcionarios que queden a cargo en vía de superior jerárquico de los trabajadores; apercibidos que de realizar cualquiera de las conductas aludidas podrán ser acreedores, *prima facie*, a una medida de apremio, consistente en multa de ciento cincuenta veces la Unidad de Medida de Actualización, de conformidad con el artículo 731, fracción I, de la normativa obrera, con independencia de que se puede dar vista a las autoridades correspondientes en caso de incurrir en algún hecho que la ley señale como delito, con fundamento en el artículo 730 de la Ley Federal del Trabajo.

Salarios caídos (Prestación B).

Considerando que se ordenó la reinstalación de la persona actora y se demostró que el despido fue injustificado; entonces, la condena económica que corresponde al pago de salarios vencidos se cuantifica conforme lo establece el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Luego, para cuantificar esta prestación, se tiene que de los recibos de pago aportados por la parte patronal se demostró que el



actor percibía de forma continua y reiterada los conceptos de: salario tabular (salario de la plaza y niveles de desempeño), ayuda renta, despensa, energía eléctrica, transporte, compensación por fidelidad, por lo que tales prestaciones integran salario con fundamento en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Es conveniente precisar que respecto al apoyo de energía eléctrica y que es parte integrante del salario; en virtud que de los recibos de pago se advierte que el monto que se le otorgaba por esa prestación era variable, se promediará el que percibía el actor el último año.

Sirve de apoyo a lo anterior, por analogía la tesis IX.1o.82 L, del Primer Tribunal Colegiado Del Noveno Circuito, registro digital: 213602, Octava Época, Materias(s): Laboral, publicada en el Semanario Judicial de la Federación. Tomo XIII, Febrero de 1994, página 417, de rubro y texto:

SALARIO BASE DE INDEMNIZACIÓN, CUANDO ES VARIABLE, LO CONSTITUYE EL PROMEDIO DIARIO DEL MES ANTERIOR EFECTIVAMENTE LABORADO. Conforme a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar el monto de las indemnizaciones que deben pagarse en los casos en que el salario de los trabajadores es variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones de los treinta días efectivamente laborados, antes del nacimiento del derecho. Por tanto, no es correcta la determinación de la Junta responsable, en cuanto estimó como base para cuantificar el salario del quejoso, la cantidad que éste obtuvo en el último mes, porque la demandada acepta que no tenía camión disponible para que el trabajador realizara viajes foráneos y, por ello, no obtuvo comisiones en ese mes; debiéndose considerar, entonces, que el citado mes no fue el último efectivamente laborado, sino el anterior, en el que las condiciones de trabajo y oportunidad de obtener comisiones, fueron normales.

Concepto	Fundament o	Monto	Cantidad diaria	Cantidad catorcena l
Salario tabular	Cláusula 30	-	*****	*****
Ayuda renta	Cláusula 66	48% sobre salario tabular	*****	*****
Despensa	Cláusula 75	35% sobre salario tabular diario	*****	*****
E Eléctrica	Cláusula 30	350 KW	*****	*****

Transporte	Cláusula 78	33.35% sobre salario tabular diario	*****	*****
Comp fidelidad	Cláusula 81	1% anual sobre salario	* *****	*****
Total			* *****	* *****

Por lo que, si desde la fecha en que tuvo efectos el despido que es el dos de agosto de dos mil veintitrés al día en que se emite esta sentencia uno de abril del año en curso, han transcurrido doscientos sesenta y un días, la parte patronal debe cubrir la cantidad de ***** ***** ***** ** *****
**** ***** ***** *****, por concepto de salarios caídos.

En consecuencia, **se condena** a Comisión Federal de Electricidad al pago de la cantidad ***** *****
***** ** ***** ***** ***** ***** *****, por concepto de salarios caídos.

Es de resaltar que para la cuantificación de los salarios caídos se tomó únicamente el salario que percibía de manera ordinaria con los conceptos anteriormente enlistados, ello es así porque en apartados subsecuentes se analizarán por separado los diversos conceptos relacionados con diversas prestaciones, ya que se reclaman de forma autónoma y de incluir tales conceptos en el salario se generaría un doble pago.

Resulta aplicable al caso, la jurisprudencia 2a./J. 37/2000, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, ubicada en Tomo XI, página 201, abril de 2000, registro digital 191937, de rubro y texto 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 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**". (LO RESALTADO Y SUBRAYADO ES PROPIO DE ESTE TRIBUNAL).

Además, por el momento, este Tribunal no condena a los incrementos o intereses contemplados en el artículo 48, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo porque, a la fecha en que se dicta esta resolución, no ha concluido el período máximo de doce meses previsto en su diverso párrafo segundo, sin menoscabo de que, una vez que se llegue el momento procesal oportuno y a petición de parte, se podrá solicitar su cuantificación para efectos de ejecución de esta sentencia.

Aguinaldo (prestación E).

Devengado anterior a despido. Previo al análisis de tal prestación, conviene destacar que, como prosperó la excepción de prescripción hecha valer por la parte demandada; entonces,

únicamente se analizará lo relativo con posterioridad al treinta de octubre de dos mil veintidós.

Ahora, debe decirse que el parámetro legal para su cuantificación es la cláusula 31, fracción IV²⁰ del pacto contractual, la cual señala que se pagarán sesenta y cuatro días de salario tabulado por concepto de aguinaldo.

Luego, la parte actora señaló que el actor percibía un salario tabular de *****
*****, no obstante de los recibos de pago se advierte que el salario tabular era de ***** * ** *****
***** *****; entonces, el salario tabulado de la persona actora es de ***** * ** *****
***** y servirá como base para la cuantificación del aguinaldo.

Entonces, atendiendo a que si una persona trabaja los trescientos sesenta y cinco días le corresponden sesenta y cuatro días por concepto de aguinaldo; entonces, si el actor únicamente laboró doscientos catorce días, le corresponden treinta y siete días por concepto de aguinaldo.

Por lo que si el actor percibía la cantidad de *****
***** * ** ***** *****
concepto de salario tabulado y multiplicado por los treinta y siete días que por concepto de aguinaldo le corresponden, la cantidad de *****
*****.

²⁰ CLÁUSULA 31.- TIEMPO Y FORMA DE PAGO El pago de salarios a los trabajadores lo hará la CFE por regla general catorcenalmente, en moneda de curso legal y preferentemente por medios electrónicos, dentro de las horas de trabajo y en los lugares que de común acuerdo señalen las PARTES.
(...)
IV.- PAGO DE AGUINALDO.- La CFE cubrirá a los trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 64 días de Salario Tabulado.

MARCO ANTONIO PELAYO LIAÑEZ
303030303130303030303030313730313433
150527 153735



Ahora bien, la parte demandada reconoce que adeuda a la persona actora la cantidad de ***** , por concepto de aguinaldo.

Entonces, como lo manifestado por la parte demandada es más benéfico para la actora y ello constituye una confesión expresa en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia, **se condena** a ***** al pago de ***** , por concepto de aguinaldo adeudado.

Al tema, es ilustrativa la tesis XV.5o.8 L, pronunciada por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, registro digital 2014773, de rubro y texto siguiente:

“CONFESIÓN EN MATERIA LABORAL. POR MAYORÍA DE RAZÓN, NO DEBE ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO CUANDO EXPRESA Y ESPONTÁNEAMENTE SE ADMITE UN HECHO. Los principios generales del derecho son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico; cada uno de estos principios es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar para el resto de las normas. Según la doctrina positivista, los principios son una parte del derecho positivo; sin embargo, nunca podrían imponer una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento, de donde deriva que cada ordenamiento tiene sus particulares principios generales y que no existen principios jurídicos universales. Bajo esa premisa, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo prevé la aplicación supletoria de los principios generales del derecho, supuesto que está sustentado en los numerales 777 y 794 de la ley aludida, que permiten concluir que ante la confesión expresa y espontánea contenida en las actuaciones judiciales, ocioso resulta ofrecer prueba en contrario, dado que por disposición de la ley, ello sólo opera cuando se trata de la prueba presuncional legal y humana, como lo prevén los artículos 805 y 833 de la ley citada, aunado al estudio sistemático de la fracción IV del artículo 878 que, a su vez, permite desentrañar el origen y sustento del principio señalado, pues si el silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no se suscite controversia y que tajantemente dice que no debe admitirse prueba en contrario, con mayor razón cuando expresa y espontáneamente se admite un hecho”.

Posterior a despido. Luego, debe decirse que la parte actora acreditó que el despido fue injustificado; y, en vía de consecuencia, prosperó la acción de reinstalación, entonces resulta procedente el pago del aguinaldo con posterioridad al dos de agosto de dos mil veintitrés, fecha en la cual surtió efectos el despido.

En la inteligencia, de que si bien es cierto la parte actora la reclamó como prestación autónoma y por eso este Tribunal no la incluyó en el salario para efectos indemnizatorios, también lo es que con fundamento en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo²¹, sí es posible considerarlo para esos efectos, de ahí que también debe toparse a doce meses su pago; y, posteriormente, al dos por ciento de interés sobre quince meses, capitalizable al momento de la reinstalación.

Al tema es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 20/2018, emitida por la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País, con registro digital 2016490, del tenor siguiente:

“AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [2a./J. 37/2000](#) y [2a./J. 33/2002](#), el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo [84 de la Ley Federal del Trabajo](#), el cual dispone que el salario se integra con 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. En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo [48](#) de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesorio es inescindible de las demás que conforman el salario integrado”.*

²¹ Artículo 84.- El salario 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.

prestación

prestacion
de presc
camente
ore de do
s, la pa
quellas c
la carga
espondier
ederal de
altar que
tor ingre
r tenía un
forme a l
cuatro dí
e vacacio
einticuatr

© 2006 The Authors

restacion

s la pa

la carga

altar que



CLÁUSULA 52.- VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de períodos anuales de vacaciones, con pago anticipado de salario y de una ayuda vacacional, a la que también se le calculará la renta de casa y el fondo de ahorro, según corresponda a su antigüedad en el trabajo y conforme a la siguiente tabla:

Años de servicio	Días hábiles de vacaciones	Pago adicional en días de salario
1	12	13
2	17	17
3 a 5	20	29
6 a 9	20	35
10 a 20	24	41
21 a 24	24	43
25 o más	24	50

Por lo que si el actor percibía la cantidad de *****

concepto de salario tabulado y multiplicado por los veinticuatro días
más cuarenta y un días de pago adicional, que por concepto de
vacaciones le corresponden, da la cantidad de *****

Ello se corrobora con lo dicho por la propia demandada que reconoce que le adeuda el concepto de vacaciones del último año que prestó sus servicios. Y al respecto manifiesta que el adeudo por dicho concepto asciende a la cantidad de *****

Entonces, debe decirse que la parte demandada realiza una confesión expresa en el sentido de que adeuda la cantidad de

***** ***** ***** , por concepto de vacaciones; en consecuencia, **se condena** a la patronal a que realice tal pago en favor de la persona actora por la cantidad aludida por concepto de vacaciones.

Respecto a la **prima vacacional**, la parte demandada acreditó a través del recibo de pago del periodo *****, mismo que abarca del veintitrés de mayo de dos mil veintidós al cinco de junio de dos

mil veintidós que, se cubrió el concepto denominado “prima vacación” por la cantidad de ***** * *****
***** ** ***** ***** ***** , lo cual,
demuestra que la demandada cubrió lo correspondiente a la prima vacacional con anterioridad al cinco de junio de dos mil veintidós, y por lo que respecta con posterioridad a ese periodo no demostró lo propio.

En ese sentido, resulta procedente **condenar** a *****
***** ** ***** a pagar la misma respecto del periodo del cinco de junio de dos mil veintidós a la fecha del despido de la persona actora, conforme a la cláusula 52 del Contrato Colectivo de Trabajo, dado que el demandado no aportó prueba en la que se advierte que haya cubierto tal concepto con posterioridad al veintitrés de mayo de dos mil veintidós, tomando en consideración que el actor tiene derecho a **veinticuatro días de vacaciones más cuarenta y un días** de pago adicional en **días** de salario y tomando en consideración que el salario tabulado es de *****
***** * ** ***** ***** *****

Al tema es aplicable la tesis VII.2o.T.152 L, pronunciada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, con registro digital 2015874, del tenor siguiente:

“VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS. AL SER PRESTACIONES DE ORIGEN LEGAL, CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, AUN CUANDO SE RECLAMEN EN TÉRMINOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (BIENIO 2011-2013). Cuando un trabajador demanda el pago de vacaciones y la correspondiente prima, con apoyo en las cláusulas 140 y 142 del contrato colectivo de trabajo de referencia, la carga de la prueba de haberlas cubierto corresponde al patrón, en términos del artículo [784, fracciones X y XI, de la Ley Federal del Trabajo](#), como cuando se excepciona argumentando que el actor no tiene derecho al pago de tales prestaciones conforme a las cláusulas citadas, porque el trabajador dejó de percibir su salario en cuando menos 275 días o más en el lapso de un año, que es la condición para tener derecho al pago de 30 días laborables de vacaciones, puesto que, en relación con el número de días que el operario hubiese recibido el pago de sus salarios también le recae la carga procesal, acorde

MARCO ANTONIO PELAYO JUAREZ
303030303130303030303030313730313433
150527 153735

con la diversa fracción XII de dicho numeral, ya que no debe perderse de vista que tales prestaciones no pierden la naturaleza de legales, al estar previstas en los artículos 76 y 80 de la ley aludida, aun cuando se reclamen por un monto mayor, lo anterior, siguiendo el criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 31/2011 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro V, Tomo 2, febrero de 2012, página 779, de rubro: "AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA."

Posterior a despido. Y, respecto a las vacaciones y prima vacacional que se generen durante la tramitación de este juicio, **se absuelve** a la parte demandada a su pago, dado que esos conceptos se encuentran integrados en el pago de los salarios caídos, aunado a que como ya quedó precisado, la parte actora no realizó reclamo con posterioridad al despido.

Tal cuestión se abordó en la contradicción de tesis 107/2012, específicamente en los párrafos 110 al 114, mismos que se transcriben a continuación.

“(110) Lo anterior, porque el contenido de los criterios mencionados permite advertir que, en ellos, se emitió un pronunciamiento relacionado, principalmente, con el pago de salarios caídos al trabajador y, en lo que interesa, se definió que cuando se reclamara este concepto y, por separado, el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente se venía percibiendo, o bien, cuando existiera condena en relación con alguno de los elementos que lo integran, éste ya no vendría a engrosar los salarios vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble, y serviría de base para cuantificarse a sí mismo, con lo que se duplicaría la condena.

(111) Por el contrario, en el presente caso, el análisis que se realiza parte de un supuesto distinto, pues en modo alguno involucra el estudio de los salarios caídos, sino que se refiere, solamente, al pago de dos prestaciones en específico y, por tanto, no se advierte que, a partir de lo resuelto, pueda existir la duplicidad que pretende evitarse con los criterios anteriormente mencionados.

(112) Ahora bien, debe tenerse presente que el criterio que se define en esta resolución está vinculado a la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas, es decir, aquellas que se generaron y no se disfrutaron, pero no 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.

(113) Además, si bien el salario con que debe cuantificarse el pago de las vacaciones y la prima vacacional devengadas y no disfrutadas debe corresponder al que, ordinariamente, recibe el trabajador, es claro que no podría incluirse el monto o cantidad que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral, porque esto daría como resultado un doble pago, ya que en este caso, el salario integrado con el pago de las vacaciones y la prima vacacional, sería la base para cuantificar las propias prestaciones lo que, evidentemente, implicaría que se duplique la condena.

(114) En este tenor, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concluye que, a efecto de resolver la contradicción de criterios suscitada en la especie, debe señalarse que cuando un trabajador ha sido reinstalado en su trabajo, y demandó el pago de diversas prestaciones, entre las que se encuentran las vacaciones y la prima vacacional, el pago a que tenga derecho debe efectuarse conforme al salario integrado previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo". LO SUBRAYADO ES PROPIO DE ESTE TRIBUNAL.

Al tema, además resulta aplicable la jurisprudencia 2a./J. 142/2012, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, ubicada en el Libro XIII, Tomo 3, página 1977, octubre de 2012, registro digital 2002097, de rubro y texto siguiente:

“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. 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**". LO RESALTADO ES PROPIO DE ESTE TRIBUNAL.

Fondo de ahorro (prestación F).

El actor reclamó el pago del fondo de ahorro, en términos del contrato colectivo de trabajo vigente en la fuente de trabajo, para el bienio 2022-2024.

En relación a esta prestación, la parte demandada opuso la excepción de **prescripción**, en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo; y la de **falta de acción y derecho y exceso en el pedir**, aduciendo que el concepto fondo de ahorro forma parte del salario diario integrado del actor.

Uno de los principales objetivos del fondo en cita, es fomentar en los trabajadores el hábito del ahorro, lo que se logra obligando a los empleados a destinar una parte de su salario para tal fin, sin que puedan disponer libremente de ella sino hasta que venza el plazo preestablecido para tal efecto en el contrato.

Asimismo, constituye un estímulo para el ahorro, ya que el trabajador ve incrementadas sus aportaciones con las que hace el patrón en una cantidad mayor, en beneficio de este, mismas que, desde ese momento, pasan a hacer patrimonio del empleado.

En esa línea, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha definido que, si se toma en consideración

que el fondo de ahorro se entrega a los trabajadores que se encuentran en activo, es evidente que las erogaciones que el patrón realice por ese concepto tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado.

Esos argumentos se encuentran plasmados en la ejecutoria que dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 13/2011, de rubro y texto siguientes:

“SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL. 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.”.

Bajo este contexto, es evidente que la acción para reclamar el pago de dicho fondo no puede prescribir, es decir, no le es aplicable el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, pues no se le puede imponer un término para retirar un dinero que, se insiste, es propiedad del trabajador desde el momento en el que se le descuenta la parte proporcional correspondiente y el patrón, aporta otra igual en términos similares, aunque sea administrado por este último; porque pensar que su devolución en el plazo fijado estuviera sometido a un plazo perentorio, equivaldría a que ante un mal reclamo por parte del trabajador, la patronal sería la beneficiada de esa cantidad liquida ahorrada por el operario; bajo ese contexto, la excepción de **prescripción** es **infundada** por el fondo de ahorro.

Ahora bien, sobre tal prestación, correspondió a la parte actora la carga de demostrar tanto su existencia como que es beneficiaria de la misma, conforme la ya citada jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Así, la carga de la prueba se tiene por satisfecha, pues el actor ofreció como prueba el contrato colectivo de trabajo vigente en la fuente de trabajo, para el bienio 2022-2024, misma a la que se ha concedido valor probatorio **pleno**; por lo que se tiene por acreditado que, en la cláusula 65, se establece que, a efecto de fomentar el hábito de ahorro entre el personal, la comisión acepta constituir un fondo de ahorro para los trabajadores, el cual funciona con las bases siguientes:

I.- Los trabajadores depositarán para integrar el fondo de ahorro y de cada pago periódico que la CFE les haga, un 6.5% de los que les corresponda por concepto de salarios y tiempo extraordinario, cantidad que la CFE queda autorizada a descontarles o un porcentaje mayor cuando el trabajador de su consentimiento por escrito.

II.- La CFE por su parte, depositará simultáneamente en el fondo de ahorro de cada trabajador, un 32.3% sobre los salarios y tiempo extraordinario.

III.- Todos los trabajadores de base ingresarán al fondo de ahorro, a partir del día que adquieran dicho carácter.

IV.- En caso de separación de los trabajadores, por cualquier causa, la CFE les hará la liquidación del fondo de ahorro.

V.- La liquidación correspondiente al fondo de ahorro comprenderá los depósitos del 1º de diciembre al 30 de noviembre y se entregará a los trabajadores a más tardar el 15 de diciembre. Además de dicha liquidación podrán obtener la liquidación parcial o total de las cantidades que en el momento que lo soliciten tengan a su favor en el mencionado fondo, durante dos ocasiones en el año, en la última catorcena de marzo y en la última catorcena de julio.

Por otra parte, se tiene en cuenta que de los recibos de pago exhibidos como prueba por la parte demandada; a los que se les

concede valor probatorio **pleno**, al ser originales; del que se advierte que, catorcenalmente, era descontado al trabajador, el concepto “**FONDO AHORRO**”, por la cantidad de \$***** (***** ** pesos **/100 moneda nacional).

En ese sentido, tomando en cuenta que se condenó a la reinstalación por lo que la relación de trabajo va a continuar, se **absuelve** a ***** **, de pagar a ***** **, el concepto de fondo de ahorro, sin embargo, se le condena a reconocer la cantidad que ya tenía acumulada hasta el momento del despido.

Posterior a despido. Ahora, la parte actora reclama el pago del fondo de ahorro con posterioridad a su despido; en ese sentido, **se condena**, a la patronal a que retenga la cantidad que por concepto de fondo de ahorro corresponda respecto de los salarios caídos y además aporte la parte que corresponde a la empresa por ese concepto, toda vez que se ordenó la reinstalación, en la inteligencia que ese monto debe agregarse al ya acumulado.

Tiempo extraordinario y pago de prima dominical (prestación O).

Ahora, por el periodo en que es infundada la prescripción, al contestar la demanda -treinta de octubre de dos mil veintidós-, ***** **, señaló que, la jornada laboral asignada al trabajador, fue la comprendida de las 07:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes de cada semana, contando con descanso los días sábados y domingos de cada semana.

Luego, para dilucidar el punto en controversia es conveniente traer a cuenta que en el apartado IV. Análisis si el trabajador es de confianza, se determinó que el accionante era trabajador de confianza al servicio de la empresa productiva del Estado.



se distribuirá equitativamente entre los trabajadores que normalmente se dediquen al trabajo que deba desarrollarse, solicitándose a la representación sindical, salvo casos de emergencia”.

En otras palabras, el pacto contractual que en este ámbito cobra aplicación de acuerdo con el contrato individual de trabajo, prevé que los trabajadores únicamente laborarán cuarenta horas por semanas y las que excedan se pagarán como tiempo extraordinario lo que deberá ser excepcional y justificado.

En concomitancia con lo anterior, la jurisprudencia 4a./J. 16/94 (207707), pronunciada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece lo siguiente:

“HORAS EXTRAS. ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO. La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a lo legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama”.

De dicha jurisprudencia se pueden extraer las siguientes consideraciones:

Es decir, la parte demandada no exhibió el documento del que se advierta que haya solicitado al actor que laborara tiempo extraordinario, no obstante, de las listas de asistencia que exhibió como prueba, se advierte que el trabajador laboró tiempo extraordinario.

Lo anterior, permite a este Tribunal arribar a la conclusión de que el patrón no demostró su excepción en relación al tiempo extraordinario; y, en vía de consecuencia, **se condena** al patrón del pago de tiempo extraordinario.

Ahora, conforme a la cláusula 31, fracción III, del contrato colectivo, el pago de tiempo extraordinario se paga de la siguiente manera:

CLÁUSULA 31.- TIEMPO Y FORMA DE PAGO *El pago de salarios a los trabajadores lo hará la CFE por regla general catorcenalmente, en moneda de curso legal y preferentemente por medios electrónicos, dentro de las horas de trabajo y en los lugares que de común acuerdo señalen las PARTES.*

III.- VALORIZACIÓN DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.- *Para determinar el valor de una hora de trabajo, se multiplicará el salario diario tabulado por seis, el resultado se dividirá entre cuarenta y el cociente será el valor de una hora de trabajo ordinaria, el cual se multiplicará por dos para obtener el valor de una hora de trabajo extraordinario.*

Al respecto, de los controles de asistencia se advierte que la persona actora laboró las siguientes horas extraordinarias:

2022	Observación	Horas y minutos extra
30 de octubre al 11 de noviembre de 2022	Según la lista de asistencia de personal de confianza el trabajador se encontraba de vacaciones.	
14 de noviembre de 2022	Entrada 6:40 salida 19:00	4 horas, 20 minutos



15 de noviembre de 2022	Entrada 06:45 salida 19:45	5 horas
16 de noviembre	Entrada 06:48 salida 19:00	4 horas, 12 minutos
17 de noviembre	Entrada 06:50 salida 19:30	4 horas, 40 minutos
18 de noviembre	Entrada 06:49 salida 17:00	2 horas, 10 minutos
19 de noviembre	Entrada 08:00 salida 14:00 sábado	Jornada de 6 horas
20 de noviembre	Domingo	
21 de noviembre	Entrada 06:55 salida 15:35	40 minutos
22 de noviembre	Entrada 06:50 salida 19:00	4 horas, 10 minutos
23 de noviembre	Entrada 06:45 salida 19:50	5 horas, 5 minutos
24 de noviembre	Entrada 09:50 salida 18:52	1 hora, 2 minutos
25 de noviembre	Entrada 06:50 salida 16:00	1 hora, 10 minutos
26 de noviembre	Entrada 08:00 salida 13:05	Jornada de 5 horas, 5 minutos
27 de noviembre	Domingo	
28 de noviembre	Entrada 06:45 salida 18:30	3 horas, 45 minutos
29 de noviembre	Entrada 06:50 salida 18:35	3 horas, 45 minutos
30 de noviembre	Entrada 06:51 salida 08:40	5 horas, 49 minutos
01 de diciembre	Entrada 06:43 salida 17:20	4 horas, 27 minutos
02 de diciembre	Entrada 06:54 salida 15:30	36 minutos
03 de diciembre	Entrada 08:20 salida 15:30	Jornada de 7 horas, 10 minutos
04 de diciembre	Domingo	
05 de diciembre	Entrada 06:45 salida 18:35	3 horas, 50 minutos
06 de diciembre	Entrada 06:48 salida no hay registro	Sin registro de salida
07 de diciembre	Entrada 06:59 salida 16:30	1 hora, 31 minutos
08 de diciembre	Entrada 06:49 salida 16:20	1 hora, 31 minutos
09 de diciembre	Entrada 06:43 salida 15:15	27 minutos
10 de diciembre	Sábado sin registro	
11 de diciembre	Domingo	
12 de diciembre	Entrada 06:48 salida 16:05	1 hora, 17 minutos
13 de diciembre	Entrada 06:48 salida 17:05	2 horas, 17 minutos

14 de diciembre	Entrada 06:50 Salida 20:50	6 horas
15 de diciembre	Entrada 06:50 Salida 16:00	1 hora, 10 minutos
16 de diciembre	Entrada 06:48 Salida 16:25	1 hora, 37 minutos
17 de diciembre	Entrada 09:05 salida 13:20	Jornada de 4 horas, 15 minutos
18 de diciembre	Domingo	
19 de diciembre	Entrada 06:50 salida 16:50	2 horas
20 de diciembre	Entrada 06:52 salida 20:20	5 horas, 28 minutos
21 de diciembre	Entrada 06:50 salida 18:51	4 horas, 1 minuto
22 de diciembre	Entrada 06:55 salida 16.00	1 hora, 5 minutos
23 de diciembre	Entrada 06:55 salida 16:00	1 hora, 5 minutos
24 de diciembre	Entrada 09:10 Salida 11:35	Jornada de 2 horas, 25 minutos
25 de diciembre	Domingo	
26 de diciembre	Entrada 06:36 Salida 15:20 festivo	44 minutos
27 de diciembre	Entrada 06:56 salida 15:05 festivo	9 minutos
28 de diciembre	Entrada 06:57 salida 15:35 festivo	38 minutos
29 de diciembre	Entrada 06:58 salida 15:16 festivo	18 minutos
30 de diciembre	Entrada 07:00 salida 15:15 festivo	15 minutos
31 de diciembre	No hay registro	
2023		
01 de enero	No hay registro	
02 de enero	Entrada 06:58 salida 15:10	12 minutos
03 de enero	Entrada 06:59 salida 15:05	6 minutos
04 de enero	Entrada 06:57 salida 15:20	23 minutos
05 de enero	Entrada 06:58 salida 15:16	18 minutos
06 de enero	Entrada 06:39 salida 15:40	1 hora, 1 minuto
07 de enero	Entrada 09:27 salida 13:18	21 minutos
08 de enero	Domingo	
09 de enero	Entrada 06:30 salida 16:42	2 horas, 12 minutos
10 de enero	Entrada 06:55 salida 18:30	3 horas, 35 minutos
11 de enero	Entrada 06:55 salida 17:35	2 horas, 40 minutos



12	de	Entrada 06:58 salida 15:30	32 minutos
13	de	Entrada 06:35 salida 16:10	1 hora, 35 minutos
14	de	Entrada 09:02 salida 13:00	Jornada de 4 horas, 2 minutos
15	de	Domingo	
16	de	Entrada 06:35 salida 18:55	4 horas, 20 minutos
17	de	Entrada 06:50 salida 19:15	4 horas, 25 minutos
18	de	Entrada 06:55 salida 18:55	4 horas
19	de	Entrada 06:58 salida 17:31	2 horas, 33 minutos
20	de	No hay registro	
21	de	No hay registro	
22	de	Domingo	
23	de	Entrada 06:57 salida 18:05	3 horas, 8 minutos
24	de	Entrada 06:50 salida 18:35	3 horas, 45 minutos
25	de	Entrada 06:52 salida 16:15	1 hora, 23 minutos
26	de	Entrada 06:50 salida 20:06	5 horas, 16 minutos
27	de	Entrada 06:54 salida 15:50	56 minutos
28	de	Entrada 09:30 salida 13:35	Jornada de 4 horas, 5 minutos
29	de	Domingo	
30	de	Entrada 06:55 salida 19:24	4 horas, 29 minutos
31	de	Entrada 06:54 salida 16:50	1 hora, 56 minutos
01	de	Entrada 06:55 salida 19:24	4 horas, 29 minutos
02	de	Entrada 06:54 salida 16:50	1 hora, 56 minutos
03	de	Entrada 06:50 salida 15:00	10 minutos
04	de	No hay registro	
05	de	Domingo	
06	de	No hay registro	
07	de	Entrada 06:32 salida 18:20	3 horas, 48 minutos
08	de	Entrada 06:52 salida 19:10	4 horas, 12 minutos
09	de	Entrada 06:47 salida 15:10	23 minutos

10	de	Entrada	06:50	salida	1 hora, 45 minutos
febrero		16:35			
11	de	Entrada	08:45	salida	Jornada de 4 horas 15 minutos
febrero		13:00			
12	de	Domingo			
febrero					
13	de	Entrada	06:39	salida	4 horas, 26 minutos
febrero		19:05			
14	de	Entrada	06:49	salida	4 horas, 31 minutos
febrero		19:20			
15	de	Entrada	06:52	salida	4 horas, 28 minutos
febrero		19:20			
16	de	Entrada	06:45	salida	4 horas, 50 minutos
febrero		19:35			
17	de	Entrada	06:48	salida	4 horas, 23 minutos
febrero		19:11			
18	de	Entrada	08:40	salida	Jornada de 4 horas, 35 minutos
febrero		13:15			
19	de	Domingo			
febrero					
20	de	Entrada	06:27	salida	4 horas, 43 minutos
febrero		19:10			
21	de	Entrada	06:50	salida	4 horas, 25 minutos
febrero		19:15			
22	de	Entrada	06:56	salida	2 horas, 54 minutos
febrero		18:50			
23	de	Entrada	06:51	salida	1 hora, 34 minutos
febrero		16:25			
24	de	Entrada	06:51	salida	8 horas, 24 minutos
febrero		23:15			
25	de	Entrada	09:30	salida	Jornada de 4 horas, 10 minutos
febrero		13:40			
26	de	Domingo			
febrero					
27	de	Entrada	06:29	salida	3 horas, 21 minutos
febrero		18:50			
28	de	Entrada	06:52	salida	4 horas, 3 minutos
febrero		19:55			
01	de	Entrada	06:50	salida	4 horas, 1 minuto
marzo		18:51			
02	de	Entrada	06:50	salida	5 horas, 1 minuto
marzo		20:01			
03	de	Entrada	06:52	salida	1 hora, 9 minutos
marzo		16:01			
04	de	Entrada	10:30	salida	Jornada de 2 horas, 30 minutos
marzo		13:00			
05	de	Domingo			
marzo					
06	de	Entrada	06:52	salida	5 horas, 9 minutos
marzo		20:01			
07	de	Entrada	06:51	salida	4 horas, 29 minutos
marzo		19:20			
08	de	Entrada	06:52	salida	5 horas, 18 minutos
marzo		20:10			
09	de	Entrada	06:54	salida	31 minutos
marzo		15:25			
10	de	Entrada	06:52	salida	3 horas, 30 minutos
marzo		18:22			



11	de	No hay registro	
12	de	Domingo	
13	de	Entrada 06:45 salida 19:00	4 horas, 15 minutos
14	de	Entrada 06:49 salida 18:00	3 horas, 11 minutos
15	de	Entrada 06:45 salida 19:55	5 horas, 10 minutos
16	de	Entrada 06:50 salida 19:10	4 horas, 20 minutos
17	de	Entrada 06:49 salida 15:20	31 minutos
18	de	Entrada 09:05 salida 14:35	Jornada de 5 horas 40 minutos
19	de	domingo	
20	de	No hay registro	
21	de	Entrada 06:35 salida 15:45	1 hora, 10 minutos
22	de	Entrada 06:50 salida 19:05	4 horas, 15 minutos
23	de	Entrada 06:52 salida 15:33	42 minutos
24	de	Entrada 06:52 salida 22:55	8 horas, 3 minutos
25	de	Entrada 08:25 salida 17:17	52 minutos
26	de	Domingo entrada 08:10 salida 09:25	Jornada de 1 hora, 15 minutos
27	de	Entrada 06:36 salida 15:30	54 minutos
28	de	Entrada 06:52 salida 18:11	3 horas, 19 minutos
29	de	Entrada 06:53 salida 15:32	39 minutos
30	de	Entrada 06:50 salida 19:41	4 horas, 51 minutos
31	de	Entrada Salida	
01	de	Entrada 08:40 salida 16:55	15 minutos
02	de	Domingo	
03	de	Entrada 06:36 salida 18:34	3 horas, 58 minutos
04	de	Entrada 06:52 salida 15:40	48 minutos
05	de	Entrada 07:00 salida 18:00	3 horas
06	de	Entrada 07:00 salida 15:05	5 minutos
07	de	Entrada 07:00 salida 15:05	5 minutos
08	de	No hay registro	
09	de	Domingo	
10	de	Entrada 06:40 salida 15:50	1 hora, 10 minutos

11 de abril	Entrada 06:46 salida 21:28	6 horas, 42 minutos
12 de abril	Entrada 06:50 salida 19:40	4 horas, 50 minutos
13 de abril	Entrada 06:50 salida 15:38	48 minutos
14 de abril	Entrada 06:58 salida 15:40	42 minutos
15 de abril	Entrada 09:03 salida 13:25	Jornada de 4 horas, 22 minutos
16 de abril	Domingo	
17 de abril	Entrada 06:30 salida 16:01	1 hora, 31 minutos
18 de abril	Entrada 06:51 salida 18:51	4 horas
19 de abril	Entrada 06:50 salida 19:01	4 horas, 11 minutos
20 de abril	Entrada 06:52 salida 15:50	58 minutos
21 de abril	Entrada 06:40 salida 15:10	30 minutos
22 de abril	No hay registro	
23 de abril	Domingo	
24 de abril	Entrada 06:28 salida 20:05	5 horas 37 minutos
25 de abril	Entrada 06:50 salida 20:15	5 horas, 25 minutos
26 de abril	Entrada 06:50 salida 16:50	2 horas
27 de abril	Entrada 07:00 salida 21:41	6 horas, 41 minutos
28 de abril	Entrada 06:49 salida 16:05	1 hora, 16 minutos
29 de abril	Entrada 07:00 salida 24:00	10 horas
30 de abril	Entrada 00:00 salida 01:00- entrada 08:10 salida 16:35	1 hora, 25 minutos
01 de mayo	Entrada 06:56 salida 15:30	34 minutos
02 de mayo	Entrada 06:50 salida 19:52	5 horas, 2 minutos
03 de mayo	Entrada 06:51 salida 19:20	4 horas 29 minutos
04 de mayo	Entrada 06:53 salida 15:40	47 minutos
05 de mayo	Entrada 06:50 salida 16:40	1 hora, 50 minutos
06 de mayo	Entrada 08:27 salida 12:15	3 horas, 48 minutos
07 de mayo	Domingo	
08 de mayo	Entrada 06:28 salida 18:16	3 horas, 48 minutos
09 de mayo	Entrada 06:51 salida 05:40	
10 de mayo	Entrada 06:47 salida 15:42	55 minutos



11	de	Entrada 06:48	salida 18:18	3 horas, 30 minutos
12	de	Entrada 06:50	salida 15:55	1 hora, 5 minutos
13	de	Entrada 07:59	salida 16:52	1 hora, 53 minutos
14	de	Entrada 07:50	salida 14:20 domingo	Jornada de 6 horas, 30 minutos
15	de	Entrada 06:26	salida 19:41	5 horas, 15 minutos
16	de	Entrada 06:48	salida 19:35	4 horas, 47 minutos
17	de	Entrada 06:49	salida 18:30	3 horas, 41 minutos
18	de	Entrada 06:53	salida 22:10	7 horas, 17 minutos
19	de	Entrada 06:55	salida 15:10	15 minutos
20	de	No hay registro		
21	de	Domingo		
22	de	Entrada 06:33	salida 18:10	3 horas, 37 minutos
23	de	Entrada 06:50	salida 18:39	3 horas 49 minutos
24	de	Entrada 06:49	salida 19:45	4 horas, 56 minutos
25	de	Entrada 06:48	salida 15:40	52 minutos
26	de	Entrada 06:52	salida 17:26	2 horas, 34 minutos
27	de	Entrada 06:50	salida 16:05	1 hora, 15 minutos
28	de	domingo		
29	de	Entrada 06:31	salida 18:58	4 horas, 22 minutos
30	de	Entrada 06:51	salida 20:25	5 horas, 34 minutos
31	de	Entrada 06:46	salida 19:28	3 horas, 42 minutos
01	de	Entrada 06:46	salida 15:10	24 minutos
02	de	Entrada 06:51	salida 16:01	1 hora, 10 minutos
03	de	Entrada 07:55	salida 17:40	1 hora, 45 minutos
04	de	Entrada 07:20	salida 10:05 domingo	Jornada de 2 horas, 45 minutos
05	de	Entrada 06:37	salida 20:36	5 horas, 59 minutos
06	de	Comisión		
07	de	Entrada 06:52	salida 19:15	4 horas, 23 minutos
08	de	Entrada 06:49	salida 19:45	4 horas, 56 minutos

MARCO ANTONIO PELAYO JUÁREZ
303030303130303030303030313730313433
150527 15:37:35

09	de	Entrada 06:52 salida 16:11	1 hora, 19 minutos
10	de	Entrada 08:01 salida 14:40	Jornada de 6 horas, 39 minutos
11	de	Entrada 07:57 salida 12:30 domingo	4 horas, 33 minutos
12	de		
13	de	Entrada 06:26 salida 18:08	3 horas, 42 minutos
14	de	Entrada 06:47 salida 18:10	3 horas, 23 minutos
15	de	Entrada 06:53 salida 18:50	3 horas, 57 minutos
16	de	Entrada 06: 49 salida 16:51	2 horas, 2 minutos
17	de	Entrada 08:30 salida 17:15	1 hora, 45 minutos
18	de	Domingo	
19	de	Entrada 06:26 salida 16:12	1 hora, 46 minutos
20	de	Entrada 06:47 salida 19:30	4 horas, 43 minutos
21	de	Entrada 06:49 salida 19:53	5 horas, 4 minutos
22	de	Entrada 06:50 salida 18:10	3 horas, 20 minutos
23	de	Entrada 06:50 salida 16:40	1 hora, 50 minutos
24	de	No hay registro	
25	de	Domingo	
26	de	Entrada 06:42 salida 16:30	1 hora, 48 minutos
27	de	Entrada 06:51 salida 18:43	3 horas, 52 minutos
28	de	Entrada 06:49 salida 18:55	4 horas, 6 minutos
29	de	Entrada 06:52 salida 15:20	28 minutos
30	de	Entrada 06:52 salida 16:40	1 hora, 48 minutos
01 de julio		Entrada 08:00 salida 13:01	Jornada de 5 horas, 1 minuto
02 de julio		Domingo	
03 de julio		Entrada 06:41 salida 18:45	3 horas, 4 minutos
04 de julio		Entrada 06:50 salida 19:35	4 horas, 45 minutos
05 de julio		Entrada 06:50 salida 18:05	3 horas, 15 minutos
06 de julio		Entrada 06:48 salida 16:05	1 hora, 17 minutos
07 de julio		Entrada 06:52 salida 16:30	1 hora, 38 minutos
08 de julio		Entrada 07:55 salida 12:15	Jornada de 4 horas, 20 minutos
09 de julio		domingo	



10 de julio	Entrada 06:27 salida 18:05	3 horas, 38 minutos
11 de julio	Entrada 06:48 salida 18:20	3 horas 32 minutos
12 de julio	Entrada 06:49 salida 18:55	4 horas, 6 minutos
13 de julio	Entrada 06:45 salida 15:35	50 minutos
14 de julio	Entrada 06:53 salida 16:05	1 hora, 12 minutos
15 de julio	Entrada 07:50 salida 15:15	Jornada 6 horas, 25 minutos
16 de julio	Domingo	
17 de julio	Entrada 06:18 salida 18:55	4 horas, 37 minutos
18 de julio	Entrada 06:48 salida 19:05	4 horas, 17 minutos
19 de julio	Entrada 06:48 salida 18:55	4 horas, 7 minutos
20 de julio	Entrada 06:50 salida 15:40	50 minutos
21 de julio	Entrada 06:50 salida 18:50	4 horas
22 de julio	Entrada 7:53 salida 14:25	Jornada de 5 horas, 32 minutos
23 de julio	Domingo	
24 de julio	Entrada 06:21 salida 19:05	4 horas, 44 minutos
25 de julio	Entrada 06:51 salida 19:41	4 horas, 50 minutos
26 de julio	Entrada 06:50 salida 19:15	4 horas, 25 minutos
27 de julio	Entrada 06:49 salida 15:40	51 minutos
28 de julio	Entrada 06:51 salida 14:08	Jornada de 7 horas, 17 minutos
29 de julio	Entrada 08:55 salida 13:30	Jornada de 4 horas, 35 minutos
30 de julio	Entrada 13:10 salida 14:08	Jornada de 58 minutos
31 de julio	Entrada 06:40 salida 19:18	4 horas, 38 minutos
01 de agosto	Entrada 06:49 salida 19:00	4 horas, 11 minutos
	Horas extra:	467
	Minutos extra	5,165 equivalente en horas= 86.08 horas
	HORAS EXTRA TOTALES:	553 HORAS

En consecuencia, si el salario tabulado era de *****
***** , se
multiplicará por 6, lo que da la cantidad de \$***** (*****
*****) entre 40 = \$***** * 2 =

\$***** * 553 horas da un total de \$***** (***** *****
***** pesos ***** moneda nacional).

Sirve de apoyo a lo anterior, la jurisprudencia 2a./J. 76/2018 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital: 2017475, Décima Época, Materias(s): Laboral, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 56, Julio de 2018, Tomo I, página 623, de rubro y texto siguientes:

TIEMPO EXTRAORDINARIO. LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA LABORADOS ADICIONALMENTE A LA JORNADA DE TRABAJO SON ACUMULABLES Y SE PAGARÁN EN TÉRMINOS DE LA LEY POR UNIDAD DE HORA COMPLETA COMPUTADOS SEMANALMENTE. Los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo prevén que el cálculo del tiempo extraordinario a la jornada es semanal y acumulable dentro de ese periodo, pues así se determina el pago doble o triple de las horas extraordinarias, por lo que, en ese sentido, si las horas pueden acumularse, haciendo una interpretación de aquellos preceptos de conformidad con los artículos 2o. y 3o. del ordenamiento mencionado como lo dispone su artículo 18, el mismo camino deben seguir los minutos o fracciones de hora que sumados por semana puedan formar horas completas y hacer exigible su pago, en términos de ley. En ese orden de ideas, los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, es exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario.

En consecuencia, se **condena** al demandado al pago de horas extras por la cantidad de \$***** (***** *****
***** pesos ***** moneda nacional), por concepto de horas extras, conforme a lo establecido en la cláusula 31, fracción del pacto colectivo.

Prima dominical.

Respecto al pago de prima dominical, la cláusula 31 del Contrato Colectivo, en la fracción VII establece que la demandada pagará un 25% más de su salario al trabajador que preste sus servicios el día domingo.

La parte actora reclama la prestación relativa al incentivo a la constancia y puntualidad.

Previo a continuar con el análisis de tales prestaciones debe decirse que, respecto de la vertiente anual, únicamente se analizará lo correspondiente al periodo por el que no se encuentra prescrita, en términos de lo ya indicado en la presente sentencia.

Ahora bien, como correctamente lo indicó la parte actora, se aprecia que dicha prestación, encuentra sustento en la cláusula 29 del contrato colectivo, específicamente en las fracciones I y II, que en lo conducente establecen:

“CLÁUSULA 29.- INCENTIVOS

APARTADO A.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad.

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

I.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal.

Se otorgarán estímulos económicos a los trabajadores que no falten a sus labores.

[...]

3. Por cada catorcena laborada en su totalidad, se cubrirá a los trabajadores un incentivo equivalente a un día de Salario Tabulado diario, que será el que perciba al cumplimiento de los supuestos que en cada caso se establecen y que se pagará en la catorcena inmediata siguiente, de acuerdo con el sistema de nómina de cada Centro de Trabajo.

[...]

4. El salario que debe servir de base para otorgar el Incentivo a la Constancia y Puntualidad Catorcenal, deberá ser el Salario Tabulado diario en la categoría de que son titulares los trabajadores o en el Puesto que desempeñaron, con las excepciones siguientes:

II.- Incentivo a la Constancia y Puntualidad Anual

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

[...].”

Ahora bien, con base en lo transcrito, y lo acaecido en el presente sumario se tiene que el incentivo catorcenal de que se



trata debe pagarse al actor por el periodo del dos de agosto de dos mil veintitrés (fecha del despido injustificado), a la fecha en que se emite la sentencia (dieciocho de abril de dos mil veinticuatro), por lo que, como ya se dijo, transcurrieron doscientos sesenta y un días lo que divido entre catorce -periodo por el que se realizaba el pago- da como resultado 18 punto sesenta y cuatro días y por consiguiente debe multiplicarse dicha cantidad por el salario tabulado de *****

***** , lo cual da la cantidad de \$ *****

Es de añadir que de las listas de asistencias que la parte patronal exhibió se puede apreciar que el actor era un trabajador puntal y constante en su fuente de empleo, y que las veces que no asistió a firmar fue porque su falta estaba justificada en el sentido de que estaba de vacaciones o era día festivo; entonces, ello permite concluir que es procedente que el actor goce de tal prestación extralegal.

En consecuencia, se condena a *****

***** al pago por concepto de constancia y puntualidad catorcenal a razón de un día de salario tabulado, y la que se siga generando hasta la reinstalación en los términos ya precisados, que podrá liquidarse en el incidente respectivo, topado a doce meses e intereses en términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, porque se venía percibiendo ordinariamente como retribución al operario.

Y, respecto a la prestación consistente en incentivo a la constancia y puntualidad anual resulta procedente condenar a

***** a que entregue la cantidad que por tal concepto resulte tanto la devengada a la fecha de su despido, pues de los recibos de pago que adjuntó no se advierte algún concepto respecto a la constancia y puntualidad anual; y, además, a que entregue la cantidad que corresponde con

posterioridad a su despido y hasta la fecha en que sea reinstalado, con fundamento en la cláusula 29, apartado A, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo, en la inteligencia de que como se trata de una percepción que de forma ordinaria se entregaba por el trabajo, está topada a doce meses y posteriormente al porcentaje de intereses al que alude el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Ello se justifica, pues de las listas de asistencia no se advierte que el actor haya sido un trabajador faltista, máxime que se condenó también al pago de esta en su vertiente catorcenal.

Y, atendiendo al numeral 843 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la citada cláusula contiene características pormenorizadas para su otorgamiento y no se cuenta con los elementos para su debida cuantificación para no conculcar derechos, se ordena abrir incidente de liquidación, a petición de parte.

Se precisa que **todas las prestaciones** deberán ser con los incrementos y actualizaciones correspondientes y únicamente respecto de las prestaciones de las que no se cuenta con elementos para su cuantificación, será mediante **incidente de liquidación. (prestaciones R y S)**

Ayuda de despensa, renta de casa y compensación por fidelidad (prestación M).

Respecto a las prestaciones de ayuda de despensa, renta de casa y compensación por fidelidad, debe decirse que las mismas integraron salario y se incluyeron en el momento en que se realizó la cuantificación del salario integrado, además de que, como se condenó al pago de salarios caídos, ellas van inmersas en tal condena.

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.

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 controvertió 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.

En cuanto al **pago de viáticos**, en virtud de que la persona actora no aportó pruebas para demostrar que generó y se le pagaban viáticos, se **absuelve a la patronal del pago de viáticos**.

los recursos a la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del trabajador.

En consecuencia, **se condena** a ***** ***** **
***** **para que entere las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, y al Sistema de Ahorro para el Retiro**, tomando en cuenta la fecha posterior al despido y hasta que se reinstale a la persona trabajadora.

Destacado lo anterior, se procede a dar cumplimiento a las directrices de la ejecutoria de amparo que se cumple, respecto de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Conforme a los lineamientos del fallo constitucional que se cumplimenta, la Comisión Federal de Electricidad se encuentra exenta de realizarlas, conforme al régimen de vivienda previsto en la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el bienio 2022 a 2024.

Atento a que el artículo 123, apartado A, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su texto anterior a la reforma publicada el dos de diciembre de dos mil veinticuatro, establecía la obligación de las empresas de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; obligación que se cumple mediante aportaciones a un fondo nacional de la vivienda que permita constituir depósitos en su favor y establecer un sistema de financiamiento para otorgarles crédito barato y suficiente que para que las adquieran en propiedad; mientras que el numeral 136 de la Ley Federal del Trabajo establece que dichas aportaciones deben corresponder al cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores.

En el artículo tercero transitorio del decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicado el veinticuatro de abril de mil

MARCO ANTONIO PELAYO LIAJES
303030303130303030303030313730313433
150527 153735



novecientos setenta y dos, las empresas que con anterioridad a esa reforma otorgaban prestaciones en materia de habitación iguales o superiores al porcentaje legal se encuentran exentas de efectuar las aportaciones respectivas, siempre que continúen con el otorgamiento de esas prestaciones.

En el caso, la Comisión Federal de Electricidad sustentó su defensa en la existencia del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas, previsto en la cláusula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, vigente en el bienio 2022 a 2024, que se lee.

“Cláusula 68. Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas.

El Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es una Institución creada por la CFE y el SUTERM con el propósito de contribuir a la solución del problema de la habitación de los trabajadores, otorgándoles financiamiento para la adquisición, construcción, remodelación, ampliación o reparación de casas-habitación y liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre casas adquiridas por los trabajadores.

El Fondo está constituido, y su funcionamiento se ajustará a las disposiciones del reglamento que las partes convengan.

Las PARTES reconocen que desde su constitución se han aportado para el funcionamiento del Fondo la cantidad de \$10,700'000,000.00 (diez mil setecientos millones de pesos 00/100 M.N.), más las recuperaciones de los créditos.

Aunado a lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este Contrato, CFE aportará anualmente al Fondo el importe correspondiente al 5% del valor de la nómina de los trabajadores permanentes de base y de confianza de CFE.

Las recuperaciones anuales que se vayan realizando con motivo de los créditos otorgados, se sumarán a la cantidad asignada anualmente por la empresa, y será el monto mínimo con el que operará el FHSSTE. La CFE podrá en cualquier momento realizar alguna aportación extraordinaria al fondo cuando considere que es fundamental, con motivo de proyectos especiales de la empresa que requieran vivienda o por abatimiento de rezago en el otorgamiento de créditos.

Adicionalmente, las partes convienen que buscarán los mecanismos necesarios para disponer de mayores recursos y mejores esquemas financieros, que permitan potencializar los recursos que agilicen la atención de los créditos hipotecarios a los trabajadores de la CFE, y así cumplir con el objetivo de esta Cláusula.

Los créditos que se otorguen a los trabajadores para cumplir los propósitos del Fondo, no forman parte de la integración del salario.”

La transcrita cláusula dispone que el fondo tiene como propósito contribuir a la solución del problema de habitación de los trabajadores, a través del otorgamiento de financiamientos para la adquisición, construcción, remodelación, ampliación o reparación de casas habitación, así como para la liberación de gravámenes hipotecarios constituidos sobre las viviendas adquiridas por ellos.

También dispone que, a partir de la entrada en vigor del contrato colectivo, la Comisión Federal de Electricidad aportará anualmente al fondo el importe correspondiente al cinco por ciento del valor de la nómina de sus trabajadores permanentes de base y de confianza, lo que respeta el porcentaje del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores, establecido en el precepto 136 de la Ley Federal del Trabajo.

Sobre esa base, la naturaleza del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es de previsión social en materia de vivienda a favor de los trabajadores, exenta a la Comisión Federal de Electricidad del pago de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, al representar un porcentaje igual al consignado en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo; sin que en el caso se encuentre demostrado que la prestación derivada del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas sea inferior al cinco por ciento previsto en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta conclusión se sustenta en la jurisprudencia PC.I.L. J/15 L (10a.), sustentada por el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con registro digital 2010995, de rubro y texto siguientes:

“FONDO DE HABITACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES ELECTRICISTAS. LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD ESTÁ EXENTA DE PAGAR LAS APORTACIONES PATRIMONIALES AL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, SALVO QUE SE ACREDITE QUE LA



PRESTACIÓN DERIVADA DE AQUÉL ES INFERIOR AL 5%. De conformidad con los artículos 123, apartado “A”, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 136 de la Ley Federal del Trabajo y tercero transitorio del decreto de reformas a esta última legislación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972, así como con la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad para el bienio 1970-1972 (actual cláusula 68), se tiene que la naturaleza del Fondo de Habitación y Servicios Sociales de los Trabajadores Electricistas es de previsión social, pues a través de él se persigue disponer de lo necesario para atender contingencias o necesidades previsibles que puedan presentarse en forma general a los trabajadores en materia de vivienda, pues les permite obtener créditos para la compra, construcción, remodelación y mejora de sus habitaciones e incluso para la redención de pasivos. Por eso, con tal mecanismo de previsión social se cubre el derecho de los trabajadores a una vivienda cómoda e higiénica y, en términos generales, se exenta a la Comisión Federal de Electricidad del pago de aportaciones patronales al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; lo anterior, sin perjuicio de que en caso de que así se estime y demuestre, cuando la prestación derivada del fondo sea inferior al 5%, podrá demandarse el cumplimiento de la aportación al Instituto aludido por la diferencia resultante.”

En consecuencia, acorde a las directrices delineadas en la ejecutoria pronunciada por el Tercer Tribunal Colegiado del vigésimo Noveno Circuito en el amparo directo laboral 254/2024, **se absuelve a la Comisión Federal de Electricidad del entero de las aportaciones reclamadas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.**

Al Instituto Mexicano del Seguro Social, la inscripción retroactiva (prestación K).

Respecto a dicha prestación, en virtud de que la persona actora al desahogar la prevención manifestó que no realiza reclamo alguno al instituto, en consecuencia, no ha lugar a realizar condena alguna respecto de dicha prestación.

Bonos de actuación, incentivos grupales, vales de ropa y otras prestaciones; y cenas (prestaciones L y M).

Respecto a la prestación citada, lo cierto es que, de un estudio y análisis integral de la demanda se advierte que la persona

no señala la cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo en que funda su pretensión, además no aporta pruebas.

En esas condiciones, si la parte actora demandó el pago de **Bonos de actuación, incentivos grupales, vales de ropa y otras prestaciones**, también le correspondía demostrar la existencia de aquellos, pues se trata de una prestación extralegal, es decir, que no está prevista en la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a que, aun y cuando dicha prestación se encontrara en una cláusula diversa, le correspondía a la parte actora señalarla, pues, se insiste, se trata de una prestación extralegal.

Máxime que en el supuesto sin conceder que la parte actora hubiera satisfecho su carga argumentativa, lo cierto es que a través de los recibos de nómina que el patrón exhibió no se observa que se le cubriera siquiera en alguna ocasión las prestaciones de mérito.

Cobra sustento la jurisprudencia emitida por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 242571, de contenido siguiente:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATANDOSE 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.*

Lo anterior tiene sustento, a contrario, en la jurisprudencia 2a./J. 37/2016 (10a.) y por las razones que informa la diversa jurisprudencia I.9o.T. J/21, pronunciadas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con registros digitales 2011444 y 199402, mismas que se traen a cuenta.



“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBEN APORTARSE COMO PRUEBA TODAS AQUELLAS CLAUSULAS QUE SE RELACIONEN CON LO PRETENDIDO. *Ha sido reiterado criterio de los tribunales federales que, tratándose de prestaciones extralegales, corresponde al trabajador la carga de la prueba. Así también, existe la tesis de jurisprudencia de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que con el número 500, aparece publicada en la página 871 de la Segunda Parte del Apéndice de jurisprudencia 1917-1988, de rubro: **"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLAUSULAS."**; conforme a la cual se debe aportar como prueba en el juicio, aquella estipulación contractual que se estime violada, o también, entendiéndose a contrario sensu, aquella cuyo cumplimiento se exija, para que el tribunal esté en aptitud de juzgar. Ahora bien, si quien demanda la satisfacción de una prestación con apoyo en una determinada cláusula del pacto colectivo, la aporta como prueba, pero esta estipulación remite al contenido de otra u otras diversas para su aplicación, el reclamante no satisface la carga procesal si sólo lleva al juicio la cláusula en la cual funda su pretensión y no hace lo propio con aquellas con las que vincula su contenido, ya que en este supuesto, el juzgador también se encuentra imposibilitado para resolver al respecto”.*

Además, este órgano jurisdiccional trae a cuenta el criterio pronunciado en la jurisprudencia I.6o.T. J/85, pronunciada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, registro digital 171093, del tenor siguiente:

“PRESTACIONES EXTRALEGALES. SI EL TRABAJADOR LAS FUNDA EN UNA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REMITE A OTRAS, POR LA RELACIÓN QUE GUARDAN ENTRE SÍ DEBE EXHIBIRLAS A EFECTO DE QUE EL JUZGADOR PUEDA DETERMINAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO EJERCITADO. *La entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis publicada en la página 43 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 217-228, Quinta Parte, de rubro: **"PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE."**, sostuvo que quien alega el otorgamiento de una prestación de carácter extralegal debe acreditar su procedencia. Ahora bien, acorde con dicho criterio, el trabajador está obligado a aportar en el juicio la cláusula del contrato colectivo de trabajo en que base sus reclamaciones, por corresponderle la carga de la prueba; no obstante ello, si para que opere esa cláusula remite a otras, por la relación que guardan entre sí también debe exhibirlas a efecto de que el juzgador pueda determinar la existencia del derecho ejercitado”.*

En esa línea de argumentación, al tratarse de prestaciones extralegales, corresponde a la parte accionante la carga de establecer el fundamento legal de su reclamo y la carga probatoria, es decir que está en el supuesto jurídico relativo y que se pagaba de forma continua y frecuente lo cual en la especie no acontece. En esas condiciones **se absuelve** a la demandada de las prestaciones de mérito.

Nulidad de retenciones de impuesto sobre la renta y exentar de impuesto la liquidación (prestaciones Q y T).

Debe decirse que el monto de la condena que efectivamente le sea pagado a la parte actora es sin perjuicio de la retención de impuestos correspondiente, en tanto el patrón puede actuar como auxiliar del fisco federal.

Al respecto, resulta aplicable la jurisprudencia sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que consigna:

“IMPUESTO SOBRE LA RENTA. OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACIÓN LABORAL, OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA. De conformidad con los artículos 77, fracción X, 79 y 80 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, vigente en el año de 1991, quienes hagan pagos por conceptos de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben, en principio, retener el tributo respectivo; esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de noventa veces el salario mínimo; la segunda, cuando el empleado sólo ha percibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica; por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio, cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73, fracción VII de la Constitución Federal.”²²

²² Octava Época, Registro digital: 207815, Instancia: Cuarta Sala, Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 58, octubre de 1992, Materia(s): Administrativa, Tesis: 4a./J. 17/92, Página: 19.

precisa a partir de la cual pretende le sea reconocido el reconocimiento de antigüedad, aunado a que la empresa le tiene reconocida a la parte actora como fecha de antigüedad el siete de julio de dos mil once.

Es necesario indicar el parámetro de regularidad de un dictamen de antigüedad de la CFE para, en su caso, determinar el resto de las acciones y defensas. Para ello, se transcriben los artículos que servirán de referencia jurídica para la solución de este caso, como sigue:

“CONTRATO COLECTIVO

CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES

Los trabajadores que presten sus servicios en la CFE en labores ocasionales o de sustitución por tiempo determinado y que no sean titulares de puestos tabulados, estarán sujetos a las siguientes condiciones de trabajo:

[...]

IX.- CÓMPUTO DE TIEMPO.- Para el cómputo del tiempo en todos los casos a que se refiere esta Cláusula, se sumarán los días pagados.

[...]

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, con fundamento en lo que establece el Artículo 158 de la Ley, la CFE se obliga a emitir Dictamen de Antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, dándole intervención tanto al trabajador, como a su Representante Sindical, obligándose las PARTES que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudieran tener, agregándose en el expediente del trabajador, quedando de este modo integrada la comisión con representantes de las PARTES, la cual determinará la antigüedad del trabajador mediante dicho dictamen.

LFT

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.”



Al caso, se atienden también las tesis jurisprudenciales 2a./J. 60/2003²³ de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y PC.V. J/4 L (10a.)²⁴ de la Pleno del Quinto Circuito de rubros y texto:

“COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA. Toda vez que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta y de los que prestan servicios de manera transitoria o temporal, a que se les reconozca su antigüedad por parte de una comisión integrada por sus representantes y los del patrón, y que la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad prevé el derecho de sus trabajadores temporales a que se les emita un dictamen de antigüedad, elaborado previa investigación y actas que al efecto se formulen, dando intervención al trabajador, a su representante sindical y a la empresa, es indudable que para efectos del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, el mencionado dictamen equivale al emitido por una comisión mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el citado artículo 158 y, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales”.

“COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR LA CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD DE SUS TRABAJADORES TEMPORALES, PARA QUE SEA EFICAZ PARA DETERMINAR EL INICIO DEL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD. Conforme al artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, a la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y a la jurisprudencia 2a./J. 60/2003 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que el dictamen de antigüedad surta efectos jurídicos y sea eficaz para determinar el inicio del término de prescripción de la acción de reconocimiento de antigüedad de los trabajadores temporales, acorde con la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, es necesaria la existencia de una investigación, así como la elaboración de un acta y la intervención del patrón, el trabajador y el representante sindical, durante el procedimiento previo a su emisión; por lo que la constancia de antigüedad que no cumpla con esos requisitos, resulta legalmente ineficaz. En consecuencia, el dictamen elaborado unilateralmente por el patrón resulta jurídicamente ineficaz para determinar la fecha de inicio del término de

²³ Datos de localización: Registro digital: 183331, Novena Época, Materia(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVIII, Septiembre de 2003, página 357.

²⁴ Datos de localización: Registro digital: 2010027, Décima Época, Materia(s): Laboral, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Tomo II, página 943.

prescripción, aun cuando posteriormente se comuniquen su contenido al trabajador y al representante sindical y éstos manifiesten su conformidad con el propio documento, pues tal proceder no cumple con el texto, finalidad y función de la normativa que preside la institución jurídica en estudio, ya que con ello no se otorga a las partes involucradas en el proceso previo a su emisión la oportunidad de intervenir en su elaboración, a fin de que resulte lo más apegado a la realidad posible, para que el trabajador pueda reclamar los ascensos escalafonarios y demás prestaciones que su antigüedad le confieren”.

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la carga de la prueba cuando se demande el reconocimiento de antigüedad corresponde por regla general a la persona demandada; sin embargo, si tal antigüedad se demanda con motivo de prestaciones contractuales, entonces le reviste el carácter de prestación extralegal y la carga de la prueba está dividida, la persona actora tiene el deber de señalar la cláusula relativa y los periodos laborados; por su parte, corresponde al patrón demostrar lo relativo al tiempo que laboró a su servicio, ya sea de forma continua o interrumpida.

Es relevante traer a cuenta lo establecido por la Segunda Sala del Alto Tribunal del País al resolver la contradicción de tesis 155/2022-SS, en lo que interesa, señaló lo siguiente:

“Del contenido de la resolución transcrita se desprende que tratándose de prestaciones de naturaleza extralegal, como la forma de computar la antigüedad genérica de trabajadores que han laborado como eventuales, lo relativo a la carga de la prueba adquiere características especiales; de tal manera que, en el momento de determinar dicho deber probatorio, ha de tomarse en cuenta que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 784, otorga al trabajador un trato favorable para eximirlo de la obligación de acreditar algunos aspectos que la propia ley presume propios o más accesibles para la parte patronal.

Tal es el caso del aspecto de la antigüedad demandada. En efecto, en la contradicción de tesis y en la jurisprudencia transcrita se establece que respecto de prestaciones extralegales, como el derecho del trabajador a la jubilación y de la determinación de su antigüedad (como tema, se insiste, fundamental para la procedencia del derecho a la jubilación), la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que, como ya se apuntó, el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exige de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le

atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador.

El precedente relativo a la contradicción de tesis citada en párrafos anteriores, contempla una situación análoga a la que aquí se analiza ya que en ambas existe el problema de fijar la carga de la prueba de acreditar la antigüedad del trabajador, cuyo elemento es indispensable para ubicarse o no en la hipótesis contractual, con la particularidad de que en aquella contradicción se concluyó que dicha condición laboral debe probarla el patrón aunque sea para efectos de conceder una prestación extralegal como la jubilación.

Entonces, debe decirse que si bien de lo anterior se observa que a la parte patronal corresponde la obligación procesal de probar la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador, en razón de la tutela que establece el artículo 784 de la ley laboral, a fin de resolver sobre el cómputo de la antigüedad que éste afirma le corresponde cuando laboró como eventual en términos del contrato colectivo de trabajo respectivo, dicha carga procesal no se verá revertida si la parte actora precisa en su demanda los pormenores sobre sus antecedentes laborales, como son la fecha de inicio de la relación laboral, las características del puesto, la categoría y el lugar donde prestó sus servicios, así como el contenido de la cláusula en que se haya pactado su derecho a que se le sume el tiempo en que laboró como eventual, puesto que, sino lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para que subsane tal omisión, el patrón verá disminuido su derecho a probar, si al contestar la demanda afirma que la fecha de inicio de la relación laboral es posterior a la que sostiene el actor, pues si es verdad el hecho en que basa su defensa, podrá probar que el inicio fue en la fecha que aduce, pero le será imposible acreditar, tanto desde el punto de vista lógico como material, un hecho negativo, a saber, que no existía la relación laboral en la fecha en que señala el actor, lo que según se explicó provocaría inversión de la carga procesal.

En estas circunstancias, correspondería al actor probar que la relación laboral inició el día que afirma, así como la existencia de la cláusula correspondiente, pues si éste es el punto de discrepancia para determinar la antigüedad genérica del trabajador y el patrón niega tal relación tocaría al trabajador probar la circunstancia del inicio de la misma, de aquí que se requiera que el actor señale en su demanda todos los pormenores relativos al inicio de la relación laboral, porque la vaguedad en ese aspecto impide al patrón determinar con exactitud la fecha en que comenzó la relación laboral.

De lo anterior se sigue que, en principio, corresponde a la empresa demandada la carga de la prueba respecto de la antigüedad demandada, siempre y cuando el actor exponga los pormenores de sus antecedentes laborales, pero si el actor no cumple con ello, a pesar de ser requerido para tal efecto, entonces corresponderá al trabajador probar que la relación laboral inició en la fecha que señala y no en la que determinó la empresa".

Tal contradicción de tesis dio origen a la jurisprudencia 2a./J. 59/2003, pronunciada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 183332, misma que resulta aplicable al caso por analogía, del tenor siguiente:

“COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORE A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE. Toda vez que el aspecto de la antigüedad genérica respecto de las relaciones de trabajo, cuando se demanda en términos de lo dispuesto en el contrato colectivo de trabajo constituye una prestación de naturaleza extralegal, debe afirmarse que si el trabajador demanda el reconocimiento de la antigüedad que generó cuando prestó sus servicios como eventual y pretende que se le agregue a la que acumuló en calidad de trabajador permanente, la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exige de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador; por tanto, se concluye que la carga de la prueba respecto de la antigüedad así derivada se encuentra repartida, **ya que recae en el actor el deber de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados**, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; mientras que, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar lo concerniente al tiempo que laboró a su servicio, es decir, el lapso efectivo que ha acumulado en la prestación de su actividad laboral, siempre y cuando el trabajador cumpla con exponer los hechos constitutivos de su acción, **ya que si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para ese efecto, entonces deberá demostrar la existencia de la prestación extralegal y desvirtuar la fecha de inicio de la relación laboral que aduce el patrón**. En tales términos debe distribuirse la carga probatoria de las partes, sin prejuzgar si la antigüedad que se determine es válida o no para reclamar prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores en términos del contrato colectivo aplicable”.

Ahora, debe decirse que la persona actora no establece la cláusula relativa y los periodos laborados, no obstante, el Tribunal en audiencia preliminar tuvo como hecho no controvertido la fecha de ingreso del trabajador -once de junio de dos mil once-, por tanto, no existe controversia respecto a la fecha de ingreso del operario.

En consecuencia, se **condena** a la patronal demandada a efecto de que reconozca como fecha de ingreso del actor el **once de junio de dos mil once**.

Posterior a despido. Por otro lado, con fundamento en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, que en esencia dispone



que los trabajadores tienen derecho a que la patronal determine su antigüedad, toda vez que ya ha quedado establecido que el despido fue injustificado, entonces, **se condena** al empleador a que reconozca su antigüedad y compute el lapso en que fue separado ilegalmente de su empleo y hasta la fecha en que se reinstale al actor. Con la precisión de que deberá expedir la constancia que al efecto materialice la condena.

Al tema, es ilustrativa la tesis III.4º.T.44 L (10ª.), pronunciada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, registro digital 2017029, del tenor siguiente:

“REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA. *Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta*

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "**SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.**", e invocada por la Segunda Sala al resolver la **contradicción de tesis 7/99**, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 37/2000, de rubro: "**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.**", se concluye que 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 del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido".

En la inteligencia que deberá tomarse en cuenta para el reconocimiento de la antigüedad departamental y de categoría y para la materialización de la condena, la ***** **

***** deberá emitir la constancia respectiva, bajo los parámetros ya establecidos.

Mobbing laboral por discriminación y reparación del daño, por despojar del empleo de manera particularizada (prestación N).

Conforme a lo establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.

Lo anterior, se advierte de la tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital: 2006870, Décima Época, Materias(s): Laboral, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro y texto siguientes:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al término **mobbing** como una forma de **violencia psicológica en el trabajo**, grosso modo, se afirmó que la violencia en el trabajo puede tomar un sin número de formas diferentes, sean agresiones físicas o amenazas, o puede ser psicológica -expresada a través de la intimidación, el acoso moral o acoso por muchas razones, incluyendo el género, la raza o la orientación sexual; asimismo, se explicó que, la violencia psicológica (ya sea intimidación, hostigamiento o violencia emocional) entre las compañeras y los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y las trabajadoras y la dirección, puede suceder y sucede en casi cualquier profesión.

La palabra **mobbing** es un término en inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo. De ahí que el término en inglés **mobbing** utilizado en países anglosajones, en español sea equivalente a **acoso laboral**.

Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo:

- a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;*
- b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,*
- c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.*

Ahora bien, en el caso concreto, la parte actora precisó que sufrió de discriminación laboral **mobbing** porque únicamente a él lo sancionaron con la rescisión de su empleo.

En ese sentido, para que se actualice el acoso laboral es necesario que se lleve a cabo una conducta con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, en consecuencia, de la conducta que refiere la parte actora, no se advierte que se trate de discriminación laboral, pues la rescisión impuesta fue resultado de una investigación administrativa.

De lo que se concluye que no se llevaron a cabo conductas para victimizar a la persona actora, por lo que no existió mobbing, ello, aunado a que la parte actora no aportó elementos para acreditar dicha circunstancia, que pudieran superar los apartados por la patronal en el sentido de que la terminación fue conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y previo al seguimiento de un procedimiento administrativo.

Cuarto. Incidente de liquidación. Se deja a salvo el derecho del actor para cuantificar las cantidades que por concepto de fondo de ahorro, prima vacacional e incentivo de puntualidad anual; toda vez que, el actor no ofreció prueba alguna para acreditar el monto total acumulado, debiéndose dejar exclusivamente y por excepción esa cuestión, en términos del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo expuesto, y con fundamento en los artículos 837, fracción III, 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, se:

RESUELVE.

PRIMERO. La persona actora acreditó parcialmente sus acciones.

SEGUNDO. La parte demandada demostró parcialmente sus excepciones.



TERCERO. Se condena a la parte demandada a reinstalar a la persona actora en los términos de la consideración cuarta de esta sentencia.

CUARTO. Se condena a la parte demandada al pago de las prestaciones que fueron motivo de estudio en esta sentencia, previa liquidación a petición de parte, en el apartado de consideraciones jurídicas.

QUINTO. Se absuelve a la parte demandada al pago de las prestaciones que fueron motivo de estudio en esta sentencia, en el apartado cuarto.

SEXTO. En cumplimiento a lo establecido en el considerando cuarto de esta sentencia, se ordena, excepcionalmente, la apertura del incidente de liquidación, previa petición de parte.

SÉPTIMO. Se hace saber a la demandada, *****
***** ** ***** , que cuenta con un plazo de quince días para cumplir en forma voluntaria con esta sentencia, en términos del artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que, **de no acatarse en ese plazo, quedan expeditos los derechos de la parte que venció en el juicio para iniciar el respectivo procedimiento de ejecución.**

OCTAVO. En cumplimiento a lo establecido en el considerando último de esta sentencia, provéase lo conducente a fin de capturarla en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes.

Notifíquese; por buzón electrónico a la parte actora; **personalmente** a la demandada, y **por oficio al Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Noveno Circuito**, para los efectos a que haya lugar en el juicio de **amparo directo laboral *******, de su índice.

Así lo resolvió y firma electrónicamente **Ricardo Enoch Cancino Osorio, Juez de Distrito** adscrito al **Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Hidalgo**, con sede en Pachuca de Soto, asistido del secretario instructor Marco Antonio Pelayo Juárez.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

168705329_639259642744891717.p7m

Autoridad Certificadora:

A.C. del Servicio de Administración Tributaria

Firmante(s): 2

FIRMANTE				
Nombre:	MARCO ANTONIO PELAYO JUAREZ	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	30.30.30.30.31.30.30.30.30.30.36.30.30.31.37.39.31.34.33	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:22:13 - 25/09/26 20:22:13	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	9f 6c a5 c9 cd 61 1f d5 98 f7 89 29 33 1d 69 49 33 2a a6 76 b3 69 e9 c1 5e 60 a5 20 75 73 b0 f6 b4 36 98 2e 05 77 3f 6a 32 c2 76 00 fc e2 8e be 4f 32 f2 17 77 93 f5 2c 92 63 2e ac d0 d6 b2 80 5b c0 10 76 78 ad 9b c2 16 52 98 43 3d 9d a3 b7 08 7f f3 d4 08 c9 f8 fe f7 d2 0c 5d b2 01 ce c0 83 1a 28 20 d4 37 85 37 b6 c9 48 46 fe 50 ad 89 b3 65 99 fa c0 e0 1a 7f 87 f3 c5 f6 36 12 9a b3 9f d6 36 89 44 9b 72 3f 2a 16 03 7f 2f 9d b6 a9 6b a0 fe 93 48 b8 3b 86 f6 9b 54 65 1e 43 50 62 5b 5f 19 53 58 97 d9 e6 05 f7 17 77 91 83 4f 41 64 70 ed ea 88 95 33 b1 d6 32 75 06 3c fa af b9 ad a9 ae 7d 1a 15 e2 2d de 61 6e a2 f5 15 e3 cf 33 7c 40 95 7d e5 2b 58 78 c3 18 c7 f7 93 68 f3 0c 34 23 dc 29 d7 a4 ee 1e c3 24 9a 96 34 3d 2a b6 ed ff b3 62 26 11 3c d1 cd 6d cb 68 4d 46 d7			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:22:14 - 25/09/26 20:22:14			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP SAT			
Emisor del respondedor:	A.C. del Servicio de Administración Tributaria			
Número de serie:	30.30.30.30.31.30.30.30.30.30.36.30.30.31.37.39.31.34.33			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:22:15 - 25/09/26 20:22:15			
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:	211255930			
Datos estampillados:	0mBiKshjav1PlgUaa4eHD06wUgA=			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	RICARDO ENOCH CANCINO OSORIO		Validez:	BIEN Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.58.ae		Revocación:	Bien No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:29:48 - 25/09/26 20:29:48		Status:	Bien Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	6b eb 27 57 ec eb ea 2b a7 51 ae 1b 78 08 4d b0 22 d4 c0 1c c7 72 19 ac ca 4c bd cd 22 85 6d d0 38 23 b2 dc 27 53 72 5a 22 5c e5 86 e1 7b c5 4f 53 4a 29 be 5a f4 b6 bc 4e 9b f0 19 45 3c b1 7a db 79 11 38 3e 73 d5 64 27 e9 0f 9b a7 b8 ed ec ae 34 62 09 f7 7a d7 07 4e f6 3b 17 9f 5f 1f 4c 9a ca 66 20 37 7d ad d7 34 76 63 c3 05 19 70 d5 fe 03 e1 54 48 41 1c 2b 7f e8 ee 4c 02 f9 48 b2 e9 1c ef f6 38 6f d2 6e b5 6a 76 d0 53 38 00 8e ba 90 b9 7e 20 0f ec 3b 17 d2 e1 bf cb 37 7d 1f 5c d4 e3 66 a3 55 5a 6c a1 79 1f 2f fe 74 be 19 1a 52 44 f4 fc df 46 2d d8 a1 18 30 71 63 e5 cb 44 88 7a ae f8 cd 3e 04 99 de 0a 79 b7 cc f3 52 4d 20 05 e3 f5 a2 b1 dd 8c 2a 64 a1 3c 99 42 7e 58 88 aa 6a b9 30 0f 42 cf 58 4c b5 cf 0d ba 45 c1 02 6c 0e 18 b3 08 18 0f 66 90 e9 7b 9e 82 5e fa 46 29 cb 0a 8f 62 b1 0f 28 7b d4 b2 5e 0b 76 ab 9c cf 0b 6f f5 6d 0a 52 33 f2 9e 9d 43 ba d0 95 17 91 9b 26 70 f1 88 7b a0 36 f8 c4 6a 16 68 bc d2 2c e2 93 ae c3 43 22 1f a4 62 ba 5b c2 f5 38 ba 9a 0b 71 49 ef 3d 58 cf d4 ff a0 5d ce f6 c6 be 6e e8 61 3a 3b f9 2f 6b aa 14 8c c1 71 f8 0c f5 73 5d 8b 47 fa cb a6 3c 20 3e 4f 49 1f 90 6f 79 7e f0 e5 3c 5e 22 e5 69 46 f6 0a ff e1 eb			
OCSF				
Fecha: (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:29:48 - 25/09/26 20:29:48			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSF ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.58.ae			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	26/09/26 02:29:49 - 25/09/26 20:29:49			
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:	211257117			
Datos estampillados:	hf30GojFptlaHzQNGUERL9lyNjc=			

El veinticinco de septiembre de dos mil veintiseis, el licenciado Marco Antonio Pelayo Juárez, Secretario(a), con adscripción en el Tercer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Hidalgo, con sede en Pachuca, hago constar y certifico que en esta versión pública no existe información clasificada como reservada o confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Conste.