



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de México, con residencia en Toluca de Lerdo.

JUEZA: ALICIA SÁNCHEZ LOYOLA

SECRETARIO: RICARDO AUGUSTO SORIANO CRUZ.

ACTORA: ***** por conducto de apoderado legal. **ASESORES LEGALES:** ***** ** **

*** ***** . DOMICILIO: ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** ** ***** . Buzón electrónico con usuario *****

DEMANDADA: ***** ** ***** . **APODERADO LEGAL:** ***** **** *****

*****. DOMICILIO: ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** ***** *****

***** ** ***** . Buzón electrónico con usuarios ***** , ***** y *****

**En Toluca de Lerdo, Estado de México, veinticuatro de
septiembre de dos mil veintiséis.**

Visto para resolver el juicio ordinario laboral **31/2024**,
promovido por ***** contra *****

***** ** *****; en cumplimiento a la
ejecutoria de veintisiete de agosto de dos mil veintiséis dictada
en el juicio de Amparo Directo **DT. 1143/2024** del índice del
Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo
Circuito; y,

RESULTANDO

I. Demanda. Presentada el diecinueve de enero del año en curso en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en el Estado de México, con sede en Toluca; previa prevención, el dos de febrero siguiente, se admitió a trámite en la vía **ordinaria**, y se ordenó el emplazamiento practicado el siete de febrero de dos mil veinticuatro.

II. Contestación y réplica. Por escrito recibido el veintiocho de febrero de dos mil veinticuatro el demandado dio contestación; el uno de marzo siguiente se concedió plazo para réplica, precluida el quince de abril del mismo año.

III. Audiencia preliminar. Celebrada el veinte de mayo de dos mil veinticuatro.

IV. Audiencia de Juicio. Celebrada el doce de junio de dos mil veinticuatro y se turnó a sentencia, dictada el diecinueve de junio de dos mil veinticuatro.

V. Amparo Directo. Inconforme con dicha resolución, el doce de julio de dos mil veinticuatro, se tuvo por recibida la demanda de amparo directo presentada por el apoderado legal del actor ***** , del que tocó conocer por turno al Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, con el número **DT. 1143/2024.**

VI. Ejecutoria de Amparo. El once de septiembre de dos mil veintiséis, se recibió la ejecutoria del amparo directo **DT. 1143/2024**, emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, con sede el Toluca, Estado de México, de veintiséis de agosto de dos mil veintiséis, que determinó:

PRIMERO. La Justicia de la Unión **AMPARA Y PROTEGE** a *****
 ***** , contra el acto del PRIMER TRIBUNAL LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS
 INDIVIDUALES CON RESIDENCIA EN TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, consistente en
 la sentencia dictada el diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, en el juicio laboral

SEGUNDO. La Justicia de la Unión NO AMPARA NI PROTEGE al *****
******* ** *******, contra el acto del PRIMER TRIBUNAL
LABORAL FEDERAL DE ASUNTOS INDIVIDUALES CON RESIDENCIA EN TOLUCA.

ESTADO DE MÉXICO, consistente en la sentencia dictada el diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, en el juicio laboral *****.

Los efectos de la concesión del amparo son:

A) Deje insubsistente sentencia dictada el diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, en el juicio laboral ***; y,**

B) Dicte una nueva, en la que atendiendo a la jurisprudencia 2a./J. 66/2020 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se condene al pago de la prima de antigüedad.

VII. Cumplimiento de sentencia. En cumplimiento a lo ordenado en la ejecutoria de amparo **DT. 1143/2024**, el diecisiete de septiembre de dos mil veintiséis, se dejó insubsistente la sentencia de diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, y se turnaron los autos para la emisión de una nueva sentencia.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia. Este tribunal es competente para conocer y resolver, con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXXI, inciso a), numeral 22, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 527, fracción I, numeral 22, 604, 698 y 700, fracción II, incisos b) y c), de la Ley Federal del Trabajo, 55, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, Quinto Quinquies, fracción V y Quinto Sexies, fracción IV, del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, adicionados por Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, en materia de justicia laboral, publicado en el Diario Oficial de la Federación el diecisiete de noviembre de dos mil veinte; ya que se demandó a un organismo público descentralizado del gobierno federal, y el domicilio en que se prestaron los servicios está ubicado en ***** ***** ** ***** , lugar de jurisdicción del Tribunal.

SEGUNDO. Vía. La procedencia de la vía es un presupuesto procesal que debe ser estudiado de oficio, previamente a la decisión de fondo del asunto, aun cuando no se hubiera impugnado. Así lo ha sostenido la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia **1a./J. 25/2005**,¹: *“PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA.”* Con relación a lo sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, jurisprudencia **2a./J. 39/2020 (10a.)**,²: *“PROCEDIMIENTO LABORAL. SU TRAMITACIÓN EN LA VÍA INCORRECTA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO, CON TRASCENDENCIA AL RESULTADO DEL FALLO, QUE PARA SER ESTUDIADA, DEBE SER PLANTEADA EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO.”*

La vía ordinaria es la idónea conforme a los artículos 870 y 871 al 873 de la Ley Federal del Trabajo, pues el conflicto individual planteado no contempla una tramitación especial.

TERCERO: A). Demanda y alegatos. Demandó el pago de:

No	Prestaciones demandadas a la empresa
a)	La reinstalación en los términos que precisa.
b)	salarios vencidos y de los que se sigan venciendo, con todos los incrementos conforme a lo que manifiesta.
c)	vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, fondo pensiones y servicio médico, seguro de vida, sistema de ahorro para el retiro, compensación por 2 años de servicios, seguro obrero, habitación de los trabajadores, ayuda para renta, fondo de ahorro, ayuda para despensa, pago de pérdida

¹ Registro digital: 178665, Instancia: Primera Sala, Novena Época, Materias(s): Común, Tesis: 1a./J. 25/2005, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Abril de 2005, página 576, Tipo: Jurisprudencia.

² Registro digital: 20222215, Instancia: Tercera Sala, Décima Época, Materias i): Laboral, Tesis: 2a/J. 39/2020 (10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 79, Octubre de 2020, Tomo I, página 827, Tipo: Jurisprudencia.



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

	de valor adquisitivo, compensación por pérdida de valor adquisitivo, conforme a lo que detalla.
d)	salarios devengados y no cubiertos que refiere.
e)	diferencias salariales que precisa.
f)	fondo solidario que manifiesta.
g)	retroactiva inscripción al Instituto de Seguridad Social Para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), FOVISSTE, y todas las aportaciones durante el tiempo que dure el juicio hasta el cumplimiento del laudo.
h)	nulidad de cualquier documento que contenga renuncia de derechos.
i)	intereses legales que precisa.
j)	daños y perjuicios por violencia psicoemocional y violencia generada

Fundó su reclamo en los hechos: "...ingresó a laborar el 14 de octubre de 2021, con categoría de Auxiliar Administrativo nivel 10 adscrito al departamento de adquisiciones y almacenes del instituto demandado (...) jornada de lunes a viernes de 08:00 a 16:00 horas, salario catorcenal integrado de los siguientes conceptos: salario \$*****, seguro obrero base \$****, ayuda para despensa \$*****, fondo de ahorro \$*****, ayuda de renta \$***** y ajuste a centavos \$****, total \$***** (...) el 21 de noviembre de 2023 mediante escrito suscrito por el C.P. ***** gerente de recursos humanos, le fue notificado **aviso de rescisión** por faltas injustificadas, derivado de las faltas de asistencia desde el 26 de septiembre de 2023, cuando su derecho para sancionar está falta fenecía el 26 de octubre de 2023, por lo que su derecho para sancionar se encontró prescrito al tratar de sancionarlo hasta el 21 de noviembre de 2023, es decir, 59 días posteriores a que se presentó la inasistencia (...) fue llamado aproximadamente a las 11:00 horas a la oficina del gerente de recursos humanos, en donde se le notificó y entregó el aviso de rescisión por faltas, encontrándose prescrita su acción para sancionarlo en términos del artículo 517 dela Ley Federal del Trabajo, estando el actor hasta el término de su jornada a las 16:00 horas, el salario correcto del actor era de \$***** (aclaraciones realizadas en prevención)”

La parte actora formuló alegatos: de la confesional de ***** ** ***** *****, refirió que dentro de las faltas de asistencia, consideró la de 26 de septiembre, que es la prescrita al ser sancionada hasta el 21 de noviembre, por lo que no se encuadra la conducta del actor en la causal de más de 3 faltas justificadas en un periodo de 30 días.

III: B). Contestación de demanda y alegatos: “...jamás fue despedido de forma injustificada (...) las vacaciones no integran el salario (...) vacaciones y prima vacacional se encuentra a su disposición (...) no se pactó fondo de pensiones y servicio médico en los términos que señala (...) mi representada no cubre un seguro de vida en general, sino que tiene un seguro de vida colectivo para sus trabajadores activos (...) se inscribió al actor en tiempo y forma ante el ISSSTE y cubrieron las cuotas correspondientes (...) durante el tiempo que duró la relación de trabajo cumplió con sus obligaciones patronales (...) no generó derecho para el pago de salario en fecha posterior al 14 de noviembre de 2023 (...) los incrementos salariales se realizan en cada revisión del contrato colectivo de trabajo (...) de ninguna manera se generó violencia de ningún tipo en contra del actor (...) el 21 de noviembre de 2023 se le entregó un aviso por el que se le rescindía la relación de trabajo al haber incurrido en más de 4 faltas en un periodo de 30 días, faltas que fueron reconocidas por el actor, como consta en el acta de 15 de noviembre de 2023 (...) incurrió en más de 3 faltas en un periodo de 30 días, es decir, el 26 de septiembre, 9, 16 y 24 de octubre de 2023, siendo que el 24 de octubre de 2023, se cumplió el supuesto de las 4 faltas en el periodo de 30 días (...) el 15 de noviembre de 2023 se levantó el acta administrativa respectiva a efecto de que el actor pudiera justificar sus inasistencias, cosa que no sucedió y por ello, fue que estando dentro del periodo de un mes, el 21 de noviembre de 2023 se le rescindió de la relación laboral...”

Opuso como excepciones:

- I. Falta de acción y derecho.
- II. Falta de acción y derecho alguno derivada de la inexistencia del despido.
- III. Obscuridad y contradicción en la demanda.
- IV. Plus petitio.
- V. Prescripción en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

La parte demandada formulo alegatos: hubo causas justificadas para dar por terminada la relación de trabajo con el hoy actor en términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por faltas justificadas de más de 4 días en un periodo de 30 días, tan

RICARDO AUGUSTO SORIANO CRUZ
706a6620636a6633000000000000000000a902
26-11-26 16:49:32

QUINTO. Hechos no controvertidos.

SEXTO. Cargas probatorias. Corresponde la carga de la prueba a la demandada a efecto de acreditar que al actor se le rescindió su contrato justificadamente, por haber incurrido en la causal prevista en el artículo 47 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, al tener más de cuatro faltas en los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023, sin causa justificada, por lo que el 15 de noviembre de 2023 levantó acta administrativa para que el actor pudiera justificar sus inasistencias, y al no realizarlo el 21 de noviembre de 2023 se le rescindió de la relación laboral de forma justificada.

2. confesional para hechos propios a cargo de ***** ** ***** ***, con pleno valor probatorio y acredita que el absolvente manifestó: **1.** ¿qué usted



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

en su carácter de jefe del departamento de relaciones laborales participó en el acta administrativa de 15 de noviembre de 2023 además de otras 5 personas representantes del *****? Si estuve presente y participé en esa actividad; 2. ¿qué usted en su carácter de representante del demandado le cuestiono intimidatoriamente al actor que manifestará respecto a las faltas de asistencia de los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023? No es cierto; 3. ¿qué con énfasis, volumen y tono de voz intimidatorio usted junto con otras 5 personas representantes del ***** le hicieron 3 preguntas al actor? (él nada más va a responder por lo de él porque está incluyendo otras personas) No es cierto, nunca use tono intimidatorio; 4. ¿qué en el acta referida en la posición anterior fue usted quien dio la instrucción a su secretaria para que ella escribiera el texto del acta administrativa de 15 de noviembre de 2023? Es cierto, ella sigue todo el procedimiento frente a los testigos y la representación sindical; 5. ¿qué desde el 15 de noviembre de 2023 a usted el representante sindical le manifestó que la falta de asistencia referida en la posición 3 estaba prescrita? No es cierto, lo hizo del conocimiento de todos los presentes. **Aclaraciones:** las preguntas están relacionadas a 5 personas representantes del instituto, todos somos trabajadores y no representamos al instituto en esa diligencia.

3. documental, Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el ***** y el ***** y el *****
*****, por el periodo del 2020- 2022. Con pleno valor probatorio porque sólo fue objetada en términos generales y acredita la normatividad de las relaciones laborales entre el instituto y sus trabajadores.

4. documental, consistente en:

a) Impresión de cadena digital y código QR, del **comprobante de pago** de la catorcena del 2023-10-09 al 2023-10-22, con fecha de pago: 2023-10-20, expedido por la demandada en favor del actor. Con pleno valor probatorio porque **lo hizo propio la demandada** bajo el principio de adquisición procesal y acredita que a últimas fechas el actor percibía un salario catorcenal integrado de los siguientes conceptos: 001 Sueldo \$*****, 009 seguro obrero base \$****, 011 ayuda para despensa, Imp. Gravado \$***** e Imp. Exento \$*****, 012 fondo de ahorro \$*****, 037 ayuda de renta \$***** y 042 ajuste a centavos \$***, total \$*****.

b) **Acta administrativa** de 15 de noviembre de 2023. Con pleno valor probatorio al haberla **hecho propia el demandado** bajo el principio de adquisición procesal y acredita que, se realizó el acta administrativa a efecto de dejar asentadas las irregularidades reportadas al Departamento de Relaciones Laborales por el Lic. ***** Jefe del Departamento de Administración y Capacitación de Personal, derivado de las faltas injustificadas en que incurrió el ***** **los días 26 de septiembre, 9, 16 y**

23 de octubre de 2023, a la cual compareció la representación sindical en donde el actor manifestó: *Respecto a justificantes, no cuento con ningún justificante, estoy consciente de que es una falta y también estoy consciente de que tiene consecuencias, sean las que tengan que ser, lo único que tengo que decir es que he tenido bastantes problemas de espalda, empezando este año, empezó como la ciática, más o menos una vez al mes y últimamente es diario, habiendo días en que incluso no puedo pararme de la cama, fui al ISSSTE y no te hacen para empezar ellos los estudios, al menos en esta ciudad no, ni tampoco dan licencias por ello, entonces decidí faltar, en el momento que no me sentía bien, sabiendo cuáles eran las consecuencias, incluso este mes pensaba pedir una licencia para este año, para hacerme los estudios requeridos y en caso de ser necesario tomar terapia o algo que se necesite, que es todo.* Se le formuló cuestionario al actor:

1. ¿Qué día el trabajador las fechas en que asistió al ISSSTE a solicitar servicio médico? R. La fecha exacta no la recuerdo, una vez que estuve enfermo asistí y tuve una licencia, pero no recuerdo la fecha.

2. ¿justificó ante sus superiores dentro del término de tres días, las faltas injustificadas en que incurrió? No, no lo hice, ya había platicado alguna vez con Raúl y me comentó que, si no había justificante, no se justificaban (...)

3. ¿presentó constancia de los medicamentos que tomó para contrarrestar su padecimiento? R. Como indiqué todavía no asisto para que me hagan los estudios (...)

c) Aviso de rescisión de 21 de noviembre de 2023. Con pleno valor probatorio **al haberla hecho propia el demandado** bajo el principio de adquisición procesal y acredita que, ***** gerente de recursos humanos informó a ***** que, el ***** ** ***** a partir de la citada fecha le rescinde el contrato de trabajo que los unía, con fundamento en el artículo 47 fracción II, X y XV en

6. Instrumental de actuaciones, sin que obren constancias diversas en autos a las ya relacionadas, con pleno valor.

6. Instrumental de actuaciones, sin que obren constancias diversas en las ya relacionadas, con pleno valor.

I. Instrumental de actuaciones, sin que obren constancias diversas en autos a las ya relacionadas, con pleno valor.

III. confesional a cargo del actor ***** , con pleno

2. ¿qué usted la fecha que fue citado por el representante del ***** ***** **

***** se le informó los motivos de esta cita? Se me informó, sin embargo, no se me proporcionó los días de las faltas por lo que yo la verdad no pude buscar algún justificante porque no sabía que días había faltado; **3. ¿la fecha en que fue citado se le informó de las faltas que tuvo los días 26 de septiembre de 2023, 9, 16 y 23 de octubre de 2023? En la cita si se me informó de los días;** **4. ¿cuál fue su manifestación al respecto de dichas faltas?** Al yo no contar con días de tiempo para investigar las faltas, yo comenté que, si había faltado con motivos médicos, si embargo, pues yo no tenía en ese momento los justificantes como para entregarlos; **5. ¿qué en el acta administrativa de 15 noviembre de 2023 a usted se le informó que dichas faltas eran una causal de rescisión justificada?** Se me informó que era motivo de rescisión; **6. ¿tiene conocimiento o sabe que más de 4 faltas en un periodo de 30 días, es causal de rescisión?** Tengo conocimiento de ello, sin embargo, no sé realmente si estas faltas ocurrieron en estos días, como le comenté yo tuve un problema con lo de las faltas, me estuve enfermado muy seguido, incluso hubo una situación en la que yo presenté un justificante de 3 días pero lo metí de manera electrónica, el sistema se cayó y en ese momento también me quisieron rescindir el contrato, afortunadamente no lo hicieron, después platiqué con mi jefe de área, me dijo que él no se iba a hacer cargo de mis faltas, que era algo que ya no le importaba, que yo no lo viera con él, con mi jefe de departamento, al yo no tener tampoco acceso platicar con otras personas de esto, todo lo de las faltas se salió de control, yo ya no sabía cuando me ponían faltas, cuando estaban justificadas, cuando no, cuando si, cuando realmente había faltado, porque también hay un problema con el control de dedo, que si no le picas bien o no le picas dos veces te ponen falta, entonces, al comentarme de las faltas, yo sin saber realmente si quiera si falte esos días, no tenía justificante; **7. ¿dada el acta administrativa de 15 de noviembre de 2023 en donde se le informó los motivos por los cuales se le estaba rescindiendo la relación de trabajo usted estuvo de acuerdo?** Bueno, no me quedaba de otra, así que estuve de acuerdo en esto, pero estaba consciente de que era algo que no estaba bien, así como siempre se han manejado las personas en el instituto, por ejemplo, desde el primer día que entre, me perdieron documentos, no me quedó de otra más que irlos a buscar y yo tuve que pagar cierta cantidad de dinero, poco, pero dinero a fin de cuentas para recuperar los documentos que se me perdieron, lo hablé con el gerente Eduardo Barranco y me dijo, no, no, no, a mi no me levantes la voz y le dije no le estoy levantando la voz, le estoy comentando que su secretaria me perdió documentos y cada cosa que pasaba, eran situaciones así, me hicieron trabajar en temporada de Covid y habían dado un alegato de que solo las personas necesarias en el área tenían que ir, yo tenía 3 meses de estar trabajando ahí y no era necesario, y fui la única persona que hicieron ir a trabajar todos los días, se me estuvo acusando de un buen de cosas insensatas como de que le avente el carro a una señora, de que iba en sandalias, de que iba en bermudas al trabajo, siempre pasando con el señor ***** para este tipo de quejas de parte de ellos, nunca se me dio nombres, siempre se manejaban no por correo electrónico siempre por teléfono, ven a la oficina y te hacemos este tipo de observaciones, entonces, llegó un punto en el que yo ya me sentía, no puedo hacer nada, te sientes, con quién te quejas, no te avisan con tiempo lo de las faltas, el sindicato tampoco es como que te apoye mucho, incluso tengo algunos mensajes en donde les comenté, ya rescindido, que si me podían ofrecer apoyo para lo de mi finiquito, no sabes que no podemos tampoco, siendo el sindicato, me quitaron mi acceso al correo electrónico para no tener acceso a mis recibos de nómina, no se me ofreció



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

tampoco el finiquito, ósea siempre son como, ellos ya saben como manejarse, como buscar afectar a la persona, al trabajador y lo hacen de manera que se ve como, uno no puede hacer nada, y como uno desconoce realmente como manejarse en este tipo de situaciones quedas bailando por decirlo así; **8.** ¿qué usted firmó de su puño y letra el acta administrativa de 15 de noviembre de 2023? Si la firmé; **9.** ¿qué el 21 de noviembre de 2023 recibió de manera formal el aviso de rescisión de la relación de trabajo? Recibí la rescisión; **10.** ¿qué el ***** le rescindió la relación de trabajo con causa *****

justificada? Es falso, fue injustificado. **Aclaraciones:** yo tuve una plática una vez dentro del almacén donde yo trabajaba con el jefe de departamento y él me comentó que una persona de más arriba, ósea un puesto más arriba que él, le había comentado que me hiciera la vida imposible dentro del trabajo, yo no sé qué persona, pero eso es algo que él me comentó y nada más quiero que quede constancia de esto (...) me parece que están actuando de mala fe. **A solicitud del Tribunal:** cuando a usted le dijeron te citamos acá porque has faltado estos días precisó que no estaba seguro que hubiera faltado esos días ¿por qué es esto? Como le comenté yo estuve faltando varios días y algunos días los tomaba de los días económicos, otros los tomaba de las vacaciones, incluso me quedaron días de vacaciones por disfrutar, lo cual, yo creo que este tipo de faltas las pude haber justificado con esos días, nunca se me ofreció eso tampoco, pero, le comentaba a veces yo entregaba justificantes, en ocasiones me los llegaron a rechazar, a veces no entregaba justificantes, entonces, ya no supe, le comento que hubo un descontrol en las faltas, sin embargo, yo traté de justificar siempre mis faltas, entonces, en el momento que me dicen tienes 4 faltas en un periodo de 30 días, yo la verdad ya desconozco si es real o no, si me las pudieron poner, no me las pusieron, si estaban justificadas, no justificadas; ¿lo que refiere ahora lo manifestó en ese momento? No, la verdad es que me sentí (...) intimidado, debido a que eran 5 personas, más aparte las secretarias que no formaban parte de la audiencia o del citatorio en ese momento, porque fue en un área pública, no fue en la oficina del señor, fue en un área pública en donde había secretarias y aparte la gente del sindicato como le comenté no te apoyan, de hecho pues tienen muchísimo tiempo trabajando todos ellos juntos, han compartido área incluso y yo ni siquiera conocía a las personas del sindicato, tenía poco de haber entrado, no sostuve una conversación con ellos más allá de, te citaron y es por lo de las faltas, nunca supe lo de las faltas (...) con relación a las faltas refirió a su estado de salud ¿qué situación de salud tiene? En ese momento (...) empecé a tener dolores de espalda muy fuertes en la ciática, en cierto punto incluso me constaba pararme o caminar (...) entonces comencé a ir al ISSSTE (...) para darte justificante tienes que ir con algún síntoma de Covid o algo así, si vas por dolores te dicen, esto no te corresponde tienes que ir allá, entonces ya perdiste un día, luego te mandan a otra oficina y no te solucionan nada (...) no te dan justificante por un dolor físico (...) ¿algunas faltas no las pudo justificar con su situación de salud? No, cuando no me ofrecieron el justificante (...) ¿cuándo lo citaron al acta? No recuerdo, pero fueron 4 o 5 días antes.

IV. documental, acta administrativa de fecha 15 de noviembre de 2023 y **aviso de rescisión** de 21 de noviembre de 2023, que ofreció y exhibió la parte actora, con pleno valor probatorio, ya valoradas.

OCTAVO. Excepción de prescripción. Por ser de previo y especial pronunciamiento conforme a su naturaleza perentoria, se procede al estudio de la excepción de **prescripción**, opuesta por la parte actora y el demandado en los siguientes términos:

- "...con fecha 21 de noviembre de 2023 (...) la demandada le notificó a mi mandante un ilegal aviso de rescisión (...) violentando el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo en virtud de que pretende rescindir la relación al trabajador por faltas de asistencia desde el 26 de septiembre de 2023, cuando su derecho para sancionar fenecía el 26 de octubre de 2023..."

- "...con base en lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra prescrito todo reclamo anterior al 19 de enero de 2023, toda vez que la demanda la presentó el 19 de enero de 2024, esto respecto todos los reclamos que formula en su escrito de demanda, tales como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, horas extras, etcétera."

La Ley Federal del Trabajo sólo contempla la prescripción de negativa o pérdida de un derecho por no ejercerse oportunamente; además ha establecido un sistema de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas (artículos 517 a 519 de la ley laboral), que es complementado por una regla genérica donde se ubican todos aquellos supuestos que no queden comprendidos en los específicos (numeral 516), salvo algunos casos que por su naturaleza se han considerado como imprescriptibles.

“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.

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. (...)

Artículo 519.- Prescriben en dos años: ...”

Se procede en primer término al estudio de la excepción opuesta con relación a la acción intentada, en términos de la regla especial prevista en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo (un mes de término prescriptivo); la que se sustentó en: *el demandado rescindió la relación de trabajo con el actor el veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés, por faltas de asistencia desde el veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés, cuando su derecho para sancionar esa falta feneció el veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.*

³ Registro digital: 243028, Instancia: Cuarta Sala, Séptima Época, Materias(s): Laboral, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 151-156, Quinta Parte, página 170, Tipo: Jurisprudencia.

Y la tesis con registro digital 802963: **FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, PRESCRIPCION DE LA ACCION RESCISORIA EN CASO DE.** No es exacto que el derecho del patrón para rescindir el contrato del trabajador que falta más de tres veces sin causa justificada a sus labores en un mes, prescribe al mes siguiente de la fecha en que haya ocurrido la primera falta de asistencia, sino que el punto de partida del periodo de la prescripción es el día siguiente de aquel en que el trabajador falta por cuarta vez a sus labores sin causa justificada, pues no es sino hasta ese momento que nace la acción rescisoria del contrato de trabajo.

- Del veinticinco de octubre al veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés, transcurrieron un total de **28 días**.

En vista de lo anterior, la citada excepción es **improcedente** en términos del artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, la demandada rescindió la relación laboral al trabajador dentro del término legal de un mes (30 días), por lo cual aún no prescribía su acción para despedir al actor por inasistencias.

En suma, la prescripción sólo podrá comenzar a correr cuando se actualiza el supuesto normativo, es decir, cuando se

prescriptible, tendrán que ubicarse en el artículo 516, que es el que establece **el término de un año como regla genérica de prescripción**.

Tiene aplicación al respecto la jurisprudencia 2a./J. 49/2002 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital: 186747: **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.

NOVENO. Estudio de fondo. Previo al estudio de fondo, del análisis de las pruebas exhibidas por las partes, este tribunal advirtió inconsistencias en las fechas de las faltas de asistencia alegadas por el demandado, en que incurrió el actor:

En ese sentido, este tribunal estima que las fechas que deberán tomarse en consideración para el estudio de fondo serán las establecidas en el acta de investigación administrativa, toda vez que, en dicha acta se le dio la oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputaron, así como realizar



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

las manifestaciones que estimara pertinentes, haciéndole del conocimiento en el acta que dichas faltas eran motivo de causa de rescisión de la relación de trabajo, es decir, que el actor incurrió en faltas de asistencia los días **26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023.**

El actor reclama la reinstalación derivado de un despido injustificado; la demandada se opone aduciendo que al actor se le rescindió su contrato individual de trabajo a partir del 21 de noviembre de 2023, por oficio GRH-415/2023, a consecuencia de una investigación por haber incurrido en más de tres faltas dentro de un periodo de treinta días (26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023), en términos del artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, sin haber justificado las inasistencias.

El sustento de esta resolución es el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el ***** ***** ** *****

***** y el ***** ** ***** ** *****
***** bienio 2020- 2022, que se tiene a la vista como hecho notorio, lo anterior, tomando en consideración que se tuvo como hecho no controvertido que el actor se desempeñó al servicio de la demandada en la **categoría de auxiliar administrativo**, adscrito al Departamento de Adquisición y Almacenes, realizando actividades de manejo de inventario y cambio de bienes muebles de los trabajadores; asimismo, del recibo de pago exhibido por el actor se desprende que le era descontado catorcenalmente el concepto 006 cuota sindical por la cantidad de \$*****, lo que pone en evidencia que es un trabajador de base. De tal forma que al haberse acreditado que el actor fue trabajador del ***** ** *****
conforme a la cláusula I del citado pacto colectivo, le resultan aplicables los beneficios contenidos en este, al establecer:

CLÁUSULA 1. Objeto del contrato. Este Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir para la prestación de trabajo en el *****. Cuando las disposiciones de este Contrato sean más favorables para los trabajadores, deberán sustituir a las de la Ley. Este contrato es de orden general, por lo que se aplicará en todos los establecimientos, dependencias o instalaciones actuales o aquellas que se incorporen en el futuro al Organismo o que eventualmente sean formadas como subsidiarias del mismo, entendiéndose como tales, a las dependencias o instalaciones en donde se ejecuten obras o servicios para el Organismo, en forma exclusiva o principal, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley.

Y tomando en consideración que el actor ingresó el 14 de octubre de 2021 y se dice despedido el 21 de noviembre de 2023, le es aplicable el bienio 2020-2022, vigente a partir del 1º de abril de 2020

Tiene aplicación la jurisprudencia con registro digital 2025989: **CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS DE LAS EMPRESAS PRODUCTIVAS DEL ESTADO O DE SUS SINDICATOS, TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE HAYAN EXHIBIDO EN EL JUICIO RESPECTIVO.** Hechos: *Diversos trabajadores demandaron prestaciones de carácter laboral con base en el contrato colectivo de trabajo, sin exhibir en el juicio el clausulado en el que fundaron la procedencia de su acción. La Junta condenó al otorgamiento de dicha*

RICARDO AUGUSTO SORIANO CRUZ
706a6620636a66330000000000000000a902
26-1-26 16:49:32

...y 16 de l
os, consa
y los de
gubernac
guberna
orativo,
de las fo
en la not
idad de c
una reso

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

procedim
respecto
*** *****
la Const
materia c
e la Fed
sistema ju
n acatar e
tación m

normas s
etarán "c
internac
a persona
rido méto
nos funda



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

en la Constitución prevalecen respecto de las normas del orden jurídico de fuente interna, si contienen disposiciones más favorables al goce y ejercicio de esos derechos.

Al respecto se trae a la vista como hecho notorio el procedimiento “**SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**”⁴ y el Reglamento Interior del Trabajo⁵ expedidos por el *****
***** ** ***** , y consta:

3.1 DISPOSICIONES Y SANCIONES.

3.1.1. La Legislación Laboral dispone que los trabajadores deben observar las disposiciones que le sean aplicables y desempeñar su trabajo con intensidad y eficiencia observando las normas de seguridad, quedando obligados a realizar con todo esmero, los servicios para los que han sido contratados.

3.1.2. El incumplimiento de las obligaciones contraídas o incurrir en conductas contrarias a lo dispuesto legalmente durante el desempeño de las labores, genera responsabilidades que deben sancionarse. Las sanciones por violación a las disposiciones establecidas, se dictarán con fundamento en la LFT, el CCT y el RIT en sus artículos 15.1, 15.2 y 15.3.

3.1.3. Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de la falta en que incurra el (la) trabajador (a) y conforme a la resolución que emita la RH y/o la AJ, las que se podrán aplicar indistintamente, como sigue:

a) Amonestación verbal: Cuando se alteren los procedimientos sin que se ponga en peligro las instalaciones, equipo, personal y población en general

b) Amonestación escrita: Cuando se alteren las normas establecidas por la reglamentación o las disposiciones dictadas por el Instituto.

c) Suspensión en el trabajo: De uno a ocho días cuando se reincida en los casos anteriores, o se alteren los procedimientos, normativa y disposiciones que pongan en peligro al personal, las instalaciones, equipo o población en general.

d) Rescisión del contrato: Cuando se incurra en alguna de las causales señaladas por la Ley.

e) Las indicadas en la Ley por violación a las normas de trabajo.

3.2 PROCESO DOCUMENTAL DE IRREGULARIDAD LABORAL.

3.2.1. La Dirección, Gerencia o Jefatura de adscripción del (la) trabajador (a) involucrado (a), deberá notificar mediante oficio dirigido a la RH, la irregularidad en la que éste incurrió si ésta fue en su área de trabajo; o bien, si ocurrió fuera de la misma e indicar las causas, el (los) nombre(s) de la(s) persona(s) involucrada(s) y persona(s) a quien(es) le(s) constan los hechos y adjuntar la documentación que comprueba la irregularidad reportada.

3.2.2. El Jefe de RL cita al (los) trabajador (es) que incurrieron en la irregularidad, a la Representación Sindical (en caso de trabajadores sindicalizados) y al personal de mando que tenga conocimiento de tales hechos, de conformidad al Artículo 14.3, inciso E) del RIT.

3.2.3. Personal de RL levanta el acta administrativa correspondiente, en la que se anota lugar, día, mes, año, hora de inicio, de término, así como el nombre (s) de las personas que intervienen y toma declaraciones del (los) trabajador (s) involucrado (s), constancia de la fecha y forma en que ocurrieron los hechos y recaba la documentación relacionada con los mismos. Firman el acta administrativa al margen y al calce todas las personas que intervienen en su desarrollo.

3.2.4. El Jefe de RL turna el acta administrativa que se levante a RH, para la resolución conforme a lo dispuesto en la LFT, el CCT y el RIT.

3.2.5. El Jefe de RL notifica por escrito al (los) trabajador (es) involucrado (s), la resolución dictada, dentro de los treinta días siguientes a los hechos.

3.2.6. En caso de que la resolución sea una suspensión en funciones y salarios o rescisión de la relación laboral, se informa a AD para la aplicación en la nómina institucional; a RM, para el control de acceso al Centro Nuclear; GS, para cancelar privilegios o contraseñas para ingresar a las TIC; así como a la Dirección, Gerencia y Jefatura de adscripción del (los) trabajador (es) involucrado (s).

⁴ <http://www.inin.gob.mx/transparencia/doctosnormateca/P.RL-1%20R4%20SOLUCI%C3%93N%20DE%20CONFLICTOS%20LABORALES.pdf>

⁵ <https://www.inin.gob.mx/transparencia/doctos/Reglamento%20Interior%20del%20Trabajo.pdf>

RICARDO AUGUSTO SORIANO CRUZ
706a6620636a66330000000000000000a902
26-11-26 16:49:32

3.2.7. Personal de RL envía a RH el acta administrativa para su archivo en el expediente personal de (los) trabajador(es) involucrado(s).

De dichas disposiciones se desprende:

1. La rescisión del contrato se efectúa únicamente cuando el trabajador incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley.
2. El jefe de relaciones laborales deberá citar al trabajador y en su caso a la representación sindical, en caso de trabajadores sindicalizados.
3. El personal de relaciones laborales levantará el acta administrativa que deberá contener: lugar, día, mes, año, hora de inicio, de término, el nombre de las personas que intervienen, toma declaraciones del trabajador involucrado, constancia de la fecha y forma en que ocurrieron los hechos, recabar la documentación relacionada con los mismos; y debe ir firmada al margen y al calce por todas las personas que intervienen en su desarrollo.
4. EL jefe de relaciones laborales notificará por escrito al trabajador, la resolución dictada dentro de los treinta días siguientes a los hechos.

Del acta de investigación administrativa de quince de noviembre de dos mil veintitrés, consta:

- Que el actor ***** fue citado el 13 de noviembre de 2023 mediante oficio citatorio RL-591/2023 para comparecer al acta administrativa que se le instauraría y dejar asentadas las irregularidades reportadas al departamento de relaciones laborales, derivado de las faltas injustificadas en que incurrió. Lo que se corrobora con la confesional a su cargo, en la que manifestó que lo citaron para comparecer en el acta administrativa 4 o 5 días antes.
- El acta administrativa inició a las 11:00 horas del 15 de noviembre de 2023 y concluyó a las 11:30 horas del citado día.
- Que compareció por la representación sindical el Ing. ***** Secretario del Trabajo.
- El jefe de departamento de relaciones laborales manifestó que derivado del reporte de inasistencias a que se refiere el oficio DACP-404/2023 recibió instrucciones del gerente de recursos humanos para que se procediera a la investigación de los hechos reportados, respecto de las inasistencias en que incurrió el actor los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre del 2023.
- En uso de la voz el hoy actor manifestó: respecto a justificantes, **no cuento con ningún justificante**, estoy consciente de que es una falta y también estoy consciente de que tiene consecuencias, sean las que tengan que ser, lo único que tengo que decir es que he tenido bastantes problemas de espalda, empezando este año, empezó como la ciática, más o menos una vez al mes y últimamente es diario, habiendo días en que incluso no puedo pararme de la cama, fui al ISSSTE y no te hacen para empezar ellos los estudios, al menos en esta ciudad no, ni tampoco dan licencias por ello, entonces **decidí faltar, en el momento que no me sentía bien, sabiendo cuáles eran las consecuencias**, incluso este mes pensaba pedir una licencia para este año, para hacerme los estudios requeridos y en caso de ser necesario tomar terapia o algo que se necesite, que es todo.
- Al ser cuestionado, el trabajador informó: Que las fechas en que asistió al ISSSTE a solicitar servicio médico, exacta no la recuerda, una vez que estuve enfermo asistí y tuve una licencia, pero no recuerdo la fecha. Que no justificó ante sus Superiores dentro del término de tres días, las faltas injustificadas en que incurrió, ya había platicado alguna vez con Raúl, y me comentó que, si no había justificante, no se justificaban, eso fue hace un año, que todavía no asiste para que me hagan los estudios
- El acta administrativa se encuentra firmada al calce y al margen por todos los que en ella intervinieron.

Documento que adquiere valor probatorio con independencia que no fue perfeccionada por las personas que



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

intervinieron en su elaboración, toda vez que, dicho documento fue ofrecido por la parte actora, y aceptó haber participado en el acta administrativa de investigación, donde aceptó haber faltado los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre del 2023, sin presentar algún documento que justifique sus inasistencias.

Tiene aplicación la jurisprudencia con registro digital 159975: ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ÉSTOS **ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD**. Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores, deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera aun cuando las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión, es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.

Ahora bien, el actor en la demanda afirmó que el 21 de noviembre de 2023, le fue notificado su aviso de rescisión, es decir, dentro de los 30 días siguientes a los hechos, tomando en consideración que su cuarta falta injustificada fue el 23 de octubre de 2023, por lo que, los treinta días siguientes a los hechos para que el demandado notificará la resolución al trabajador, transcurrieron del 24 de octubre al 22 de noviembre de 2023, y al haber notificado al actor el aviso de rescisión el 21 de noviembre de 2023, lo **hizo** en tiempo.

Con relación a los requisitos de formalidad de la investigación administrativa, se precisa que el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el ***** y el ***** establece en la cláusula 75 que los trabajadores se podrán separar o podrán ser separados del trabajo por las causas que se mencionan en ley y en el Contrato de acuerdo con las disposiciones que se indican:

1. Por renuncia al sindicato.
2. Por voluntad propia, invalidez permanente total o parcial dictaminada por el ISSSTE o por deceso.
3. Por las causas previstas en la ley, en este caso, antes de proceder a la rescisión de la relación laboral, el organismo escuchará al trabajador y al Sindicato con sus pruebas, por una sola vez en cada

caso y el Organismo decidirá por la gravedad del asunto, lo que proceda.

De lo anterior se advierte que, el pacto colectivo únicamente establece que previó a la rescisión de los trabajadores por alguna de las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo el Instituto dará la oportunidad a los trabajadores de ser escuchados y al sindicato con sus pruebas, sin embargo, no establece expresamente la existencia de una investigación administrativa **como requisito de validez** para la rescisión laboral, de ahí que, las deficiencias en la instrumentación del acta administrativa realizada por la demandada no bastan para considerar que el despido fue injustificado al no haberse pactado en dichos términos; máxime que el trabajador admitió la falta que se le atribuye, en los términos señalados.

Se procede al análisis de la causa de rescisión que adujo el Instituto demandado, por haber incurrido en más de tres faltas en un periodo de treinta días, esto es, por haber faltado los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023, lo anterior en términos del artículo 47 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

constituye un confesión expresa y espontánea, en términos de lo dispuesto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo; es así que el actor confesó expresamente haber faltado los citados días, que dieron origen a su rescisión.

No obsta a lo anterior, la manifestación del actor en el sentido que derivado de los problemas médicos que presenta y ante la negativa del ISSSTE de expedirle licencia médica decidió faltar, toda vez que no precisó las fechas en que asistió al ISSSTE a solicitar servicio médico, *ya que dijo no recordar, una vez que estuve enfermo asistí y tuve una licencia*; toda vez que existe contradicción en cuanto a sus manifestaciones al referir en primer término que no le fue otorgada una licencia médica, y posteriormente señala que obtuvo una licencia; máxime que, manifestó que no se justificó ante sus superiores dentro del término de tres días las faltas en que incurrió, derivado que se le había informado, que sin justificante, no se le podían justificar sus faltas.

Asimismo, no le aportan beneficio las manifestaciones hechas en la confesional a su cargo, toda vez que, son contrarias a lo señalado en la investigación:

- Esto al rendir confesión, refirió que en el acta manifestó que, al no contar con días de tiempo para investigar las faltas, comentó que si había faltado con motivos médicos, sin embargo, no tenía en ese momento los justificantes para entregarlos; sin embargo, lo anterior no se desprende del acta administrativa, donde únicamente manifestó no tener justificantes en atención que el ISSSTE no le expidió licencia médica por lo que decidió faltar, sin que hubiese referido no contar con el tiempo suficiente para presentar justificantes. Asimismo, consta que fue citado con 4 o 5 días antes, y se le informó como días de faltas: **26 de septiembre de 2023, 9, 16 y 23 de octubre de 2023,** como lo manifestó en la confesional a su cargo, por lo que tenía conocimiento que la investigación derivó de faltas de asistencia en un periodo de 30 días, por lo que estaba en aptitud de recabar los justificantes de los días que faltó, en el periodo de 30 días previos su citación.
- Asimismo manifestó, que al platicar con su jefe de área, le dijo que él no se iba a hacer cargo de sus faltas, que era algo que ya no le importaba, que no lo viera con él, y al no tener acceso a platicar con otras personas de esto, lo de las faltas se salió de control, y ya no sabía cuándo le ponían faltas, cuando estaban justificadas, cuando no, cuando si, cuando realmente había faltado, porque también hay un problema con el control de dedo, que si no se picaba bien o no se picaba dos veces le ponen falta, entonces, al comentarle de las faltas, sin saber realmente si faltó esos días, no tenía justificante; toda vez que en el acta administrativa al cuestionarle específicamente respecto de las faltas de los días 26 de septiembre, 9, 16 y 23 de octubre de 2023 manifestó que si faltó, sin que adujera los errores que presentaba el lector dactilar; máxime que tampoco fue planteamiento en juicio que el control de asistencias presentara fallas, para que, en su caso, se procediera a su análisis.
- Además, manifestó que estuvo de acuerdo con los motivos establecidos en el acta administrativa de 15 de noviembre de 2023, que dieron origen a su rescisión, porque no le quedaba de otra; sin embargo, no probó dicha afirmación, porque adujo diversas circunstancias que sucedían en la fuente de trabajo



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Del diecinueve de enero al trece de octubre de dos mil veintitrés el actor cumplió 2 años de servicio, periodo en el que transcurrieron 268 días los que multiplicados por 20 días que le corresponden de vacaciones conforme a la citada tabla y su resultado lo dividimos entre 365, resulta un factor de 14.68 que multiplicados por su salario ordinario de \$***** (*****
***** * ***** ***** ***** ****), resulta un adeudo de vacaciones del año 2023 en su parte proporcional de \$*****
(**** * ***** ***** * ***** ***** *****); y por prima vacacional le corresponde el 55% del salario, por lo que de aplicar dicho porcentaje a la cantidad calculada por este tribunal, resulta un adeudo de \$***** (***** * ***** *****
* * ***** ***** ****).

Del catorce de octubre al veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés (fecha del despido) el actor cumpliría 3 años de servicio, periodo en el que transcurrieron 38 días los que multiplicados por 20 días que le corresponden de vacaciones conforme a la citada tabla y su resultado lo dividimos entre 365, resulta un factor de 2.08 que multiplicados por su salario ordinario de \$***** (***** * *****), resulta un adeudo de vacaciones del año 2024 en su parte proporcional de \$***** (***) *****); y por prima vacacional le corresponde el 55% del salario, por lo que de aplicar dicho porcentaje a la cantidad calculada por este tribunal, resulta un adeudo de \$***** (***** * *****).

La suma de las **vacaciones** es por \$ ***** (****)
***** * ***** ***** *****)

La suma de la **prima vacacional** es por \$***** (**** ***)
*****).

c.2. Aguinaldo del año 2023, el demandado no acreditó haber cubierto dicho concepto al actor, por lo tanto, procede su condena. El Contrato Colectivo de Trabajo establece:

CLÁUSULA 106. Aguinaldo. El Organismo pagará anualmente a sus trabajadores, la cantidad equivalente a 45.11 (CUARENTA Y CINCO PUNTO ONCE) días de salario integral, libres de todo descuento, por concepto de aguinaldo.

Al haber resultado procedente la excepción de prescripción se absuelve del pago de aquellos reclamos con anterioridad al 19 de enero de 2023.

Del diecinueve de enero al veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés (despido) transcurrieron 307 días, los que multiplicados por 45.11 días que le corresponden de aguinaldo, y su resultado lo dividimos entre 365 días del año, resulta un factor de 37.94 que multiplicados por su salario ordinario de \$***** (***** * ***** * ***** * *****), resulta un adeudo de \$ ***** (***** *** *****)

d) Salarios devengados del 11 al 23 de noviembre de 2023, el demandado no acreditó haber cubierto dicho concepto al actor, precisando que, solo procede el pago de salarios devengados



PROCEDIMIENTO LABORAL 31/2024
Procedimiento Ordinario
Sentencia

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes arribaron a conclusiones antagónicas sobre la procedencia del pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de Ley Federal del Trabajo, cuando tal prestación no se demanda expresamente por la parte trabajadora, pero ésta sí reclama el reconocimiento de su antigüedad. Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que es procedente el pago de la prima de antigüedad si se determina la antigüedad de la parte trabajadora, siempre que se demuestre la existencia del despido o la rescisión del vínculo laboral. Justificación: **El artículo 162, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo dispone que la prima de antigüedad se pagará a las personas trabajadoras que se separen por causa justificada o sean separadas de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido**, sin más requisitos, lo que evidencia que **se trata de una consecuencia inmediata y directa de la mera terminación del vínculo de trabajo**. Por lo tanto, **si en el juicio se determina** la antigüedad de la persona trabajadora, así como **la conclusión del vínculo laboral, la autoridad deberá condenar al pago de la prima respectiva aun cuando no se hubiera demandado expresamente, siempre y cuando la separación no sea voluntaria**, en cuyo supuesto únicamente procederá su pago si se generó una antigüedad mínima de quince años, o de condenarse a la reinstalación, supuesto en el que, al no concluir la relación laboral, tampoco es procedente el pago de la prestación de mérito.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

1. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios:

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486”

"Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

“Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.”

Por lo que, tomando en cuenta que el salario diario del actor (\$*****) es mayor al doble del salario mínimo general vigente en la zona y época del despido (21/11/2023), al cual la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el año 2023 estableció el salario mínimo general en la zona en \$***** , conforme a los artículos 485 y 486 de la Ley Laboral, esta prestación debe pagarse al doble del salario mínimo antes indicado, esto es, \$***** ; y si tomamos en cuenta la fecha de ingreso del actor que data del 14 de octubre de 2021 al 21 de noviembre de 2023 (despido), resulta que generó una antigüedad de 02 años y 39 días; en primer término de multiplicar 2 años por 12, nos resulta un monto de 24 días, a los cuales debemos adicionarle la parte proporcional de 39 días, que multiplicados por 12 y su resultado lo dividimos entre 365, nos resulta un factor de 1.28, de sumar 24 más 1.28 se obtienen 25.28 días que le corresponden por prima de antigüedad por el salario de \$***** , resulta un total de \$***** (**** ***)***** * **** *). ***** ***)

En vista de lo anterior, la condena a la parte demandada corresponde a los siguientes conceptos y cantidades:



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

168481338_639258464028288865.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 2

FIRMANTE					
Nombre:	RICARDO AUGUSTO SORIANO CRUZ		Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA					
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.a9.02		Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:01:57 - 24-09-26 16:01:57		Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256				
Cadena de firma:	52 e9 7f 3c 18 f0 5a c8 cc fc 86 09 ca 54 30 74 cc f2 ca 14 1b 51 35 30 b6 62 16 12 b5 1a b9 63 09 e3 ea 48 6c 74 47 61 59 32 d1 f2 68 de c8 f7 1b cc 78 4e c7 97 b6 65 67 d4 ef 14 c2 d1 17 39 6c e3 28 76 c6 29 71 fa 16 cb cb ae c3 09 fe 6f 3b 94 3d 50 2f f5 49 7a 63 9f ff e3 2d 9b 52 29 f7 54 61 c6 df f2 01 50 6a bb a1 d3 63 05 27 59 10 aa 06 55 3f 00 40 1f 1c d4 8d 25 f1 20 7f 45 c2 98 c7 94 8a 61 e9 0d 03 4f c7 c9 2a cf 27 48 e2 ca 65 52 b4 67 6f 8a 9b 48 96 24 54 21 4a 50 5a 41 1a 4f c2 c2 f8 d2 e0 bb 6c 17 ba f4 3b 15 95 ee e4 ff dc e3 59 d0 c4 ec c8 ec 31 29 5f e5 c0 f1 f5 5c 8e 0a b8 b5 64 38 87 af b0 62 d7 7e 89 15 84 61 83 b9 8a ae 57 4a 16 66 b7 00 31 1b 13 21 f6 ad e8 94 4b 10 e4 b1 ee 6e 52 81 7f 75 df 01 06 cf c7 51 e4 d4 89 ed 60 c9 9b 36 94 b4 7c 48 45 df 7c 46 9e 35 c9 63 9a 67 9a 86 9f 3c dd a9 8b 59 35 6e 55 85 95 33 ba 5d a0 24 bf 5a bb 0d 80 58 c2 6a 90 d4 8e dc af 52 f0 c6 b7 53 9e 5b 3e 88 7c 36 eb d2 8e f8 95 43 da 55 3a 1d 3c 71 9f a4 c3 99 ed 96 81 dd ec 36 8a af a8 c9 01 01 85 02 66 97 ff 33 5c 18 f5 c3 8f dd 23 41 8e d0 b3 f1 49 f2 23 9c 02 34 63 1f 05 c1 67 7e a6 e6 32 e2 d9 bc 0b 84 80 06 63 96 ef 4d 9c 7a				
OCSP					
Fecha: (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:01:57 - 24-09-26 16:01:57				
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal				
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal				
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.a9.02				
TSP					
Fecha : (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:01:57 - 24-09-26 16:01:57				
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:	210372161				
Datos estampillados:	1VTINcsnkZcL7gB8qXi7CPY4DfY=				



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	ALICIA SANCHEZ LOYOLA		Validez:	BIEN Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.6b.16		Revocación:	Bien No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:22:09 - 24-09-26 16:22:09		Status:	Bien Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	29 c0 b1 74 25 02 ba 97 e7 69 24 b1 c3 b7 a1 f2 eb ea ad 68 c7 b4 2b 73 25 95 31 ce 7c 18 7f 16 09 7b 79 76 ab a9 73 71 db fc 40 3c 2d 5d aa 6d a1 75 17 7e 8f 95 cc c5 c7 0a 60 de 8e 88 74 f1 63 c1 9a e4 d4 1a f4 af 8e 7b 4a b0 d4 28 5b f2 9b 9b 1f 9a a7 a4 ed db e4 10 2a fe e5 76 65 96 d4 e2 2d b0 17 07 83 a5 7c ae 0c a1 83 65 f8 63 95 3a 44 c9 ec 53 c6 47 8d f8 53 28 f3 36 23 aa 40 2d 28 55 8f 49 0a 92 0b a0 f9 07 ee f3 c5 61 40 4c 84 76 9a 26 2c 6a b1 2f da 03 c9 f0 4b c0 23 c2 9c c3 e6 05 57 18 a3 27 60 3e 8f 8e 58 60 71 de d9 74 cb 61 e6 03 64 71 87 17 ef c5 71 4f 3d 5e e1 5d 21 b9 39 61 e3 3b 46 46 58 db 37 08 c8 08 de b7 94 e3 a3 8c f2 e4 05 ef a0 9e 09 f8 81 d4 8a c5 25 f7 55 6a 8e c7 62 06 ea 2e 11 f1 bd 6c bc a3 35 ee 7d 20 c1 a9 9f 51 52 b7 ee 34 55 36 42 00 e7 0d c9 d3 b9 86 1d ea 1a 4b fc 97 86 94 04 7d 52 2f 32 4e 23 86 40 7a f1 d3 f3 bb af b5 0c ba 65 92 85 a3 a1 4b 88 04 aa 16 89 ef b0 29 27 fd 69 76 95 80 e4 de 8e e8 67 5a a0 e6 19 2a e0 5f 8a 95 2b 97 b7 ca a7 97 b2 bd 12 12 69 e1 ec 28 4a 98 32 b9 78 29 39 01 75 c8 6e 6f 14 61 0c 33 df 16 fd 5d 0c ca 89 fa 79 2f ca 06 d9 95 ec 20 e6 6e 56 48 db db f9 20 db 27 bf 76			
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:22:09 - 24-09-26 16:22:09			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.6b.16			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	24-09-26 22:22:09 - 24-09-26 16:22:09			
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:	210390760			
Datos estampillados:	Z0DpVbWVCM4hpx0woHD9NxeqdGA=			

El veinticuatro de septiembre de dos mil veintiseis, el licenciado Ricardo Augusto Soriano Cruz, Secretario(a), con adscripción en el Primer Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de México, con sede en Toluca, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como CONFIDENCIAL, por tratarse de Contiene datos personales Conste.