



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PARTE ACTORA: *** *****

PARTE DEMANDADA: *****
***** ** ** * ***** *

JUEZ: ANTONIO ORDÓÑEZ SERNA.

SECRETARIO: OMAR MARCELO PERALTA REYES.

Ciudad de México, treinta de septiembre de dos mil veintiséis,
con fundamento en lo dispuesto por el artículo 873-J, segundo párrafo,
de la Ley Federal del Trabajo, se redacta en su versión escrita la sentencia
definitiva correspondiente al procedimiento laboral **175/2024-III**, con
motivo de la audiencia de juicio que se llevó a cabo el **nueve de junio de**
dos mil veintiséis.

Asimismo, en cumplimiento a los principios de economía y sencillez procesal, con fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, para los efectos de esta sentencia se entenderá por:

Autor:	*** ***** ***** *****
Defendido:	***** ***** ** ** ***** *****

ANTECEDENTES DEL CASO:

PRIMERO. EXTRACTO DE LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA. Del análisis de la demanda, contestación y, en su caso, réplica y contrarréplica, se advierte que la parte actora, por escrito presentado el cinco de marzo de dos mil veinticuatro, en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, y turnado a este tribunal el mismo día, demandó del ***** ***** ** *** ***** ***** , la

reinstalación al puesto que desempeñaba, el reconocimiento como trabajador de base, el pago de salarios vencidos, pago de vacaciones y prima vacacional, pago de aguinaldo y demás prestaciones autónomas y accesorias legales.

Así, del análisis del escrito inicial de demanda y contestación se advierte el siguiente extracto:

Acción principal.	Excepción o defensa.
- Reinstalación.	- Falta de acción y derecho. - Inexistencia del despido. - No acatamiento a la sentencia. - Sustitución de la obligación de reinstalación por indemnización.
Prestaciones accesorias.	Excepción o defensa.
- Pago de salarios caídos.	- Falta de acción y derecho.
- Pago de intereses.	- Accesoriedad.
- Pago de incrementos y mejoras salariales que se generen durante el tiempo que dure el juicio.	- Obscuridad y defecto legal en la demanda.
- Pago de aguinaldo durante el tiempo que dure el juicio.	- Prescripción.
- Pago de prima vacacional durante el tiempo que dure el juicio.	- Pago.
- Reconocimiento y pago de la prestación denominada vales de despensa de fin de año durante el tiempo que dure el juicio.	- Sine actione agis.
- Reconocimiento y pago de la prestación denominada compensación adicional cuatrimestral durante el tiempo que dure el juicio.	- Retención de impuestos.
- Reconocimiento y pago de la prestación denominada ayuda de despensa durante el tiempo que dure el juicio.	



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada previsión social múltiple durante el tiempo que dure el juicio.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada despesa durante el tiempo que dure el juicio.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada ayuda por servicios durante el tiempo que dure el juicio.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada compensación garantizada durante el tiempo que dure el juicio.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada compensación por desarrollo y capacitación durante el tiempo que dure el juicio.

Prestaciones autónomas.

- Reconocimiento con la calidad de trabajador de base.

- Pago de vacaciones por el segundo periodo de 2023.

- Pago de tiempo extraordinario.

- Pago de las aportaciones y cuotas de seguridad social ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el tiempo que dure separado de su empleo.

- La entrega de las constancias de pago de aportaciones u enteramientos de las cuotas correspondientes ante el Instituto

Excepción o defensa.

- Falta de acción y derecho.

- Pago.

- Obscuridad y defecto legal en la demanda.

- Sine actione agis.

- Retención de impuestos.

de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el tiempo que dure separado de su empleo.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada vales de despensa para ayuda en la economía familiar por toda la relación de trabajo.

Reconocimiento y pago de la prestación denominada ajuste de calendario por toda la relación de trabajo.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada día del trabajador indigenista por toda la relación de trabajo.

- Reconocimiento y pago de la prestación denominada días económicos por toda la relación de trabajo.

- Prestaciones que derivan del Contrato Colectivo de Trabajo que rige al ***** ** ***

Prestaciones reclamadas en caso de que la demandada se niegue a la reinstalación.

Excepción o defensa.

- Indemnización constitucional.
- 20 días de salario por cada año de servicio.
- Prima de antigüedad.

- Falta de acción y derecho.
- Sine actione agis.
- Retención de impuestos.

SEGUNDO. AUDIENCIA PRELIMINAR. El diecinueve de enero de dos mil febrero, tuvo verificativo la audiencia preliminar, establecida en el artículo 873-E de la Ley Federal del Trabajo, a la cual comparecieron las partes, en la que, el Juez de Distrito resolvió infundadas e inoperantes



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

las excepciones procesales de obscuridad de la demanda, desechó por notoriamente improcedente el incidente de falta de personalidad planteado por representante legal de la parte actora, y el diversos promovido se declaró infundado; asimismo, determinó que, no son motivo de controversia en el presente procedimiento los siguientes hechos:

“1. Que el actor comenzó a prestar sus servicios para el demandado
***** ** ** el 16 de enero de 2023, en una
contratación por tiempo indeterminado.

2. El actor tenía el número de empleado ****.

3. La última categoría del trabajador fue en la plaza ****, refiriendo el actor que se denominaba “eventual” *****, mientras que el demandado refirió que se denominaba operativo de confianza eventual, por lo que el Juez de Distrito cuestionó a las partes si existía la posibilidad de establecer como no controvertida la última categoría del actor. Ante el acuerdo alcanzado entre las partes se estableció como hecho no controvertido la categoría “eventual” *****

4. La jornada de trabajo era de lunes a viernes, de 09:00 a 16:00 horas, con descanso los sábados y domingos, sin tiempo de descanso para tomar alimentos por ser una jornada reducida, existiendo controversia respecto a las horas extras que refiere haber laborado el trabajador.

5. El salario quincenal del trabajador por \$ *****, integrado por los siguientes conceptos:

Concepto.	Importe diario.
Sueldo.	*****
Ayuda de transporte.	*****
Despensa.	*****
Ayuda por servicios.	*****
Previsión social múltiple.	*****
Compensación por desarrollo y capacitación.	*****
Compensación garantizada.	*****
Total.	*****

6. En el entendido de que la actora remitió esa información a los recibos de nómina mientras que el demandado lo desglosó en el escrito de

contestación; sin embargo, fueron coincidentes en el monto total por \$*****, y de la revisión de los recibos de nómina se advierte que coinciden con el desglose realizado por el demandado, lo que nos arroja un sueldo base diario por \$***** y por \$***** diario con los demás conceptos que lo integran.

embargo, posteriormente fue reubicado, por lo que a últimas fechas prestaba sus servicios en el domicilio ubicado en ***** ***** **

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

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

8. El jefe directo del actor era *****.”.

Pruebas de la parte actora.

1. La confesional a cargo del demandado.
2. La confesional e interrogatorio libre a cargo de ***** quien era el jefe directo del actor y a quien también le atribuye los hechos del despido.
3. La confesional e interrogatorio libre a cargo de ***** quien la demandada reconoció es personal adscrito a ese Instituto y a quien el actor le atribuye los hechos del despido.
4. La confesional e interrogatorio libre a cargo de ***** a quien el actor le imputa ser la persona responsable de la entrega de la solicitud de vacaciones a ***** , quien era el responsable de su autorización. También refiere que estaba presente en el lugar de los hechos del despido.
5. La inspección ocular sobre los siguientes puntos:
 - f.- Que de los controles de asistencia se desprende que *** ***** checó o registró asistencia de las 09:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes.
 - g.- Que de los controles de asistencia se desprende que *** ***** checó o registró diariamente hora de entrada a las 09:00 horas de lunes a viernes de cada semana.
 - h.- Que de los controles de asistencia se desprende que *** ***** checó o registró diariamente hora de salida a las 20:00 horas de lunes a viernes de cada semana.
 - i.- Que de las Condiciones Generales de Trabajo y/o Contrato Colectivo de Trabajo se pactó en favor *** ***** vacaciones a razón de 2 periodos anuales de 10 días cada uno, es decir, 20 días anuales.



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

m.- Que de las Condiciones Generales de Trabajo y/o Contrato Colectivo de Trabajo se pactó en favor del *** una prima vacacional anual
n.- Que de las Condiciones Generales de Trabajo y/o Contrato Colectivo de Trabajo se pactó en favor de *** una gratificación anual o aguinaldo a razón de 40 días de salario por año, o proporcional al tiempo laborado.
6. Documental consistente en Constancia de Nombramiento de personal de ***.
7. Documental consistente en 5 recibos de nómina quincenal por el año 2023, a favor del actor.
8. Documental consistente en la copia simple del Comunicado CGAF/DRHO/2023/OF/0526, de 20 de abril de 2023.
9. Documental consistente en la impresión de un correo electrónico de 02 de enero de 2024.
10. Documental consistente en impresión de pantalla de 02 de enero de 2024.
11. La documental consistente cuatro capturas de pantalla de la aplicación para mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp, del dispositivo celular perteneciente al actor.
12. La documental consistente en la captura de pantalla del historial de llamadas telefónicas de 01 de enero de 2024, del dispositivo celular del actor
13. La documental consistente en la copia simple del oficio QUIC/AQD/0347095/0045/2024, del número de expediente *****.
14. La documental consistente Contrato Colectivo de Trabajo por el periodo comprendido del 2020-2022.
15. La instrumental de actuaciones.
16. La presuncional legal y humana.
Pruebas del demandado *****.
1. La confesional a cargo del actor.
2. Documental consistente en el escrito de 12 de abril de 2024.
3. Documental consistente en 7 comprobantes de pago expedidos a favor del actor, correspondientes a quincenas del año 2023.
4. Documental consistente en Constancia de cumplimiento de convenio y convenio de conciliación por término de la relación laboral de 25 de enero 2024, respecto de quien el actor refirió era su jefe inmediato *****.
5. Documental consistente en 3 actas de audiencia celebradas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
6. Documental consistente en copia de la cédula de notificación y citatorio de 08 de enero de 2024.
7. Documental consistente en formato único de incidencias de personal de 22 de diciembre de 2023, con medio de perfeccionamiento consistente en la ratificación de contenido y firma a cargo del actor.

8. Documental consistente en contestación de demanda de 11 de marzo de 2024 y acuerdo emitido por el Noveno Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, de quince de marzo de dos mil veinticuatro.

9. Documental consistente en la constancia de nombramiento de personal del actor de 03 de julio de 2023.

10. **Documental** consistente en el formato único de incidencias del personal de 08 de diciembre de 2023, con medio de perfeccionamiento consistente en la ratificación de contenido y firma a cargo del actor.

11. Instrumental de actuaciones.

12 Presuncional legal y humana

Pruebas ofrecidas en vía de réplica.

1. **Documental** consistente en Oficio número CGAF/DRHO/2023/OF/1641, que se ofrece en vía de réplica para acreditar las objeciones relativas a que el demandado sí lleva controles de asistencia, y la autenticidad de la documental 5.

2. **Documental** consistente en Comunicado Oficio número CGAF/DRHO/2023/COM/0066, de fecha 29 de septiembre de 2023, que se ofrece en vía de réplica para acreditar las objeciones relativas a que el demandado sí lleva controles de asistencia, y la autenticidad de la documental 5.

3. **Documental** consistente en expediente electrónico único de 21 de abril de 2024, emitido por el Sistema Nacional de Filiación y Vigencia de Derechos, prueba que se ofrece en vía de réplica para acreditar las objeciones relativas a la fecha en la que el demandado dio de baja del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado al actor.

4. **Documentales** consistentes en la impresión de 5 correos electrónicos de fecha 28 de diciembre de 2023, suscritos y enviados por el actor, la ofrece en vía de réplica a efecto de acreditar la subsistencia de la relación de trabajo con posterioridad al 27 de diciembre de 2023.

5. **Documental** consistente en la impresión de 4 correos electrónicos de 23 de noviembre, 12 de noviembre, 06 de octubre y 28 de septiembre, todos ellos del año 2023 suscritos y enviados por el actor, que ofrece en vía de réplica para acreditar haber laborado posterior a su horario de trabajo, es decir, las horas extra.

6. **Documental** consistente en 26 “Forma Única de Incidencias de Personal” por el periodo del año 2023, que ofrece en vía de réplica para acreditar que el demandado sí llevaba controles de asistencia, y que laboró tiempo extraordinario.

7. **Documental** consistente en contestación de demanda de 26 de abril de 2023 presentada por el ***** ** ** *****
dentro del juicio 89/2023, que ofrece en vía de réplica para acreditar que el demandado sí lleva controles de asistencia, que este Tribunal es competente para conocer del presente juicio, y la objeción a la testimonial a cargo de *****.



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

8. **Documental** consistente en escrito de 05 de enero de 2024 presentada por el ***** ** ***, dentro del juicio ***/2023 que radica en el Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con Sede en la Ciudad de México, que ofrece en vía de objeción a las testimoniales a cargo de ***** y *****.

9. **Documental** consistente en promoción de 09 de enero de 2024 presentada por el ***** *, dentro del juicio **/2023 que radica en el Tercer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con Sede en la Ciudad de México, que ofrece en vía de objeción a las testimoniales a cargo de ***** y *****.

10. **Documental** consistente en la impresión de 11 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp, de los mensajes recibidos por el actor el 28 de diciembre de 2023, que ofrece en vía de réplica para acreditar que en esa fecha se presentó a laborar.

11. **Documental** consistente en la impresión de 31 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

12. **Documental** consistente en la impresión de 96 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** ***** ***** ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

13. **Documental** consistente en consistente en la impresión de 38 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

14. **Documental** consistente en la impresión de 5 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

15. **Documental** consistente en la impresión de 4 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

16. **Documental** consistente en la impresión de 1 captura de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre ***** y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

17. **Documental** consistente en la impresión de 2 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación entre **** * y el actor, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

18. **Documental** consistente en la impresión de 16 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación en el grupo llamado “El cuartel de las feas” en el que el actor enviaba y recibía mensajes con sus compañeros de trabajo, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

19. **Documental** consistente en la impresión de 5 capturas de pantalla de la aplicación de mensajería instantánea para teléfonos inteligentes WhatsApp conversación en el Grupo “**** ** ****” en el que el actor enviaba y recibía mensajes con sus compañeros de trabajo, los ofrece en vía de objeción para acreditar que fue despedido y que no existió ningún acoso de su parte.

20. **Documental** consistente en 3 fotos digitales que se ofrecen en formato PDF, fotos en la que aparece el actor con diversos compañeros y compañeras de la ***** ** *****
***** ** *****

21. **Testimonial** a cargo de *****. La ofrece en vía de objeción a efecto de acreditar que, subsistió la relación de trabajo con posterioridad al 27 de diciembre de 2023, y que nunca existió acoso.

Finalmente, se señalaron las doce horas del nueve de junio de dos mil veintiséis para la celebración de la audiencia de juicio.

TERCERO. AUDIENCIA DE JUICIO. El nueve de junio de dos mil veintiséis, con la comparecencia de las partes, fue celebrada la audiencia de juicio establecida en el artículo 873-H de la Ley Federal del Trabajo, en la que se desahogaron las pruebas de las partes de la siguiente manera:

Parte actora:

1. La confesional, a cargo del demandado ***** ** ***,
***** , por conducto de quien tenga facultades para
absolver posiciones, cuya presentación quedó a cargo de su
apoderado legal, se desahogó al tenor de las posiciones
formuladas oralmente y calificadas de legales.

2023-12-29, 2023-11-16 y 2024-01-12, respectivamente; **documentos que no corresponden a los que fueron requeridos para que se pusieran a la vista** consistentes en los registros de asistencia del actor, contrato individual de trabajo, condiciones generales de trabajo y reglamento interior, lo que trajo como consecuencia que el fedatario judicial no advirtiera la información de los puntos a desahogar, por lo que se hizo efectivo el apercibimiento decretado en la audiencia preliminar por lo que con fundamento en el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, se tuvieron por presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden acreditar con los puntos admitidos, esto es los incisos f), g), h), l), m) y n).

6. Testimonial a cargo de ***** al no haber
presentado a la testigo se declaró la deserción de la prueba.

Pruebas demandado:

1. La confesional a cargo del actor, cuya presentación quedó a cargo de su apoderado legal por lo que, al haber cumplido, se desahogó al tenor de las posiciones formuladas oralmente y calificadas de legales.
2. Ratificación de contenido y firma a cargo del actor ***
- ***** ***** *****
- , respecto de las documentales consistentes en:
- a) Formato único de incidencias de personal de 22 de diciembre de 2023.



b) Formato único de incidencias del personal de 08 de diciembre de 2023.

Al haberse reconocida la firma, se tuvo por perfeccionado el documento y se levantó la reserva decretada en la audiencia preliminar desechándose la pericial.

En ese sentido, una vez desahogadas las mismas, el Secretario certificó que no existía prueba pendiente por desahogar, con lo cual estuvieron de acuerdo las partes; posteriormente, el Juez les otorgó el uso de la voz para que formularan sus alegatos, mismos que se expusieron oralmente en dicho acto; en síntesis, las partes reiteraron las razones plasmadas en sus respectivos escritos, por las que consideran que debe otorgárseles la razón.

Agotado lo anterior, el Juez declaró cerrada la etapa de juicio, y con fundamento en el artículo 873-J, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, hizo del conocimiento a los comparecientes, que excepcionalmente, se dictaría esta sentencia fuera de audiencia, conforme lo permitieran las cargas de trabajo del tribunal.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

PRIMERO. IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA JURÍDICA. En el caso, el problema jurídico a resolver consiste en lo siguiente:

1. **Despido.** Determinar si, como afirma el actor, fue despedido injustificadamente de su fuente de trabajo el **dos de enero de dos mil veinticuatro**, al informarle que ese era su último día trabajo, tratando de hacerle firmar una renuncia; o bien, si como sostiene la patronal, no existió el despido injustificado, ya que el veintisiete de diciembre de mil veintitrés se hizo del conocimiento del actor *** ***** *****

***** , que contaba con diversas quejas en su contra por acoso laboral, sexual y agresiones verbales en contra de varios de sus

personal
él hasta e
nde solic

omas. En
Trabajo,
cuanto a

las vacac
un mont
s ello no
ive la carg
) de la Se
o y subtit
PATRÓN

extralegal
personas 784
Federal del T
de la Segu
cia de la pr
onde a
ía las pr

² Tesis: 2a./J. 148/2011 (9a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro III, diciembre de 2011, Tomo 4, página 3006, registro digital: 160514, de título y subtítulo siguientes: ***“PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA. CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.”***.

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:

La parte actora ejerció la acción de **reinstalación**, y al respecto, la patronal opuso la excepción de **falta de acción y derecho**, aduciendo que no despidió injustificadamente al trabajador, sino que el operario se retiró de la fuente de empleo el veintisiete de diciembre de dos mil veintitrés, aproximadamente a las dieciséis horas, después de hacerle del conocimiento las supuestas quejas por acoso laboral y sexual en contra de sus compañeros, y que se le iniciaría un procedimiento administrativo para deslindar responsabilidades, sin que se volviera a tener noticia de él hasta el dos de enero de dos mil veinticuatro, cuando envió un correo electrónico solicitando su liquidación por el despido del que se dice fue objeto, y en esa misma fecha inició el procedimiento de conciliación prejudicial obligatorio.

Asimismo, precisó que el actor ***** tenía la calidad de trabajador de confianza, en virtud de las funciones que desempeñaba como “eventual” ***** , por lo que la demandada hizo valer la excepción no acatamiento a la sentencia, y en ese sentido es necesario determinar si la categoría del actor correspondía a una de confianza.

Así, del escrito inicial de demanda, se advierte que *** manifestó que desempeñaba las siguientes actividades:



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

“Integración de información para que los superiores jerárquicos atendieran diversas auditorías, elaboración de oficios internos y externos de la institución demandada, integración de expedientes.”.

Por su parte, el demandado contravirtió dichas actividades, y al respecto refirió que, el actor realizaba las siguientes funciones:

“1. Representar al Instituto en los juicios laborales de los que forme parte, derivado de las demandas instauradas en su contra.

2. Analizar y colaborar en la asesoría, atención y desahogo de los asuntos contenciosos en los que la Dirección General del Instituto y sus unidades administrativas tengan interés o injerencia, a fin de salvaguardar los intereses de la Comisión.

3. Elaborar los proyectos de oficios, escritos y promociones para la formulación y contestación de demandas, ofrecimiento, objeción de pruebas y formulación de alegatos, así como la de los medios de impugnación procedentes, denuncias o querellas ante las autoridades competentes en materia civil, penal, mercantil, administrativa, laboral o de cualquier otra naturaleza, conforme las estrategias establecidas en que tenga interés o injerencia la Dirección General el instituto y sus unidades administrativas, para la atención de los mismos en tiempo y forma.

4. Atender y dar seguimiento hasta su conclusión los juicios y procedimientos contenciosos, en cada una de sus etapas ante las autoridades competentes a fin de salvaguardar los intereses del Instituto

5. Compilar la información y preparar la respuesta para el desahogo de los requerimientos ordenados por los órganos jurisdiccionales. para la atención de los mismos en tiempo y forma.

6. Informar y atender, en su carácter de representante legal de manera oportuna, los requerimientos económicos que le sean realizados al instituto en conjunto con la Coordinación General de Administración y Finanzas y con ello, evitar perjuicios al mismo.

7. Considerar las estrategias jurídicas para la atención y seguimiento de los juicios de amparo en los que el instituto sea parte, con la finalidad de salvaguardar los intereses institucionales

8. Generar los proyectos de solicitudes dirigidas a los servidores públicos y Unidades Administrativas del instituto respecto de la documentación e información que se requiera para el cumplimiento de las funciones

9. Coadyuvar en el análisis, asesoría en materia jurídica a las Unidades Administrativas y Comités del Instituto para que al actuar institucional se apegue a la normatividad vigente

10. Emitir recomendaciones respecto a la solución de los juicios laborales con la finalidad de disminuir el pasivo laboral contingente

11. Elaboración y entrega y/o deposito ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Tribunales Federales, del fuero común, Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y ante toda autoridad, en los tramites jurisdiccionales en materia civil, panal, mercantil, administrativa, laboral y de cualquier otra naturaleza, de dictámenes, opiniones, informes y/o desahogos que le sean solicitados a la Coordinación General de Asuntos Jurídicos a fin de atender los requerimientos que le sean formulados

Así, para acreditar su dicho la parte demandada ofreció como pruebas las documentales consistentes en tres actas de audiencia celebradas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, probanzas que en términos del artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo se les confiere valor probatorio **pleno** al haber sido objetadas únicamente en cuanto a su alcance y valor probatorio por su contraria y con las que se acredita que el actor ***** ***** **** *******, comparecía a procedimientos laborales en su calidad de representante legal del demandado ******* ***** ** *** ***** *******, y tenía facultades para realizar pago en cumplimiento a los laudos, lo que implica la realización de actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa.

Así, en el desahogo de dicha probanza el ateste *****
 ***** *****, quien conforme a las manifestaciones de la propia



Asimismo, en el desahogo de su prueba confesional el actor reconoció que representaba al instituto demandado en juicios laborales y acudía a las audiencias.

En ese sentido, de conformidad con lo que establece 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, considerando como de confianza las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la institución, empresa o establecimiento, razones por las que la disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de dichas funciones, en las que la confianza es el elemento primordial de operación entre el patrón y el trabajador, advirtiéndose que el legislador, además de las actividades concretas antes citadas, destacó la relación estrecha con el patrón.

En virtud de lo anterior, la idea del legislador fue considerar como de confianza aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la Institución, empresa o establecimiento, así como también con sus intereses y la realización de sus fines.

Para mayor ilustración, se transcribe el artículo aludido:

“Artículo 9.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan

ANTONIO ORDOÑEZ SERNA
706a6620636a65300000000000000000clea
08/01/27 15:06:41

Supuestos,
za:
e direcció
n caracte
relacioner
presa o es

- e direcció
n caracte
relacione
presa o es

propuesto, encuentra confianza, por los del poder y poder y conforma tenía facilidad para que vea contar con la rep

Trabajo,
por demo
confianza

por demo
confianza
tación le
n vinculad



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Por tanto, conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo que fue invocado por el demandado al hacer valer la excepción de no acatamiento a la sentencia, en caso de que se acredite que el despido fue injustificado, se encuentra eximido de reinstalar al trabajador, haciendo el pago de la indemnización correspondiente; por tanto, se procede al estudio del despido.

3.2 DESPIDO ALEGADO.

La parte actora ejerció la acción de **reinstalación** y **subsidiariamente la indemnización constitucional**, y al respecto la patronal opuso las excepciones de falta de acción y derecho, inexistencia del despido, no acatamiento a la sentencia, sustitución de la obligación de reinstalación por indemnización, aduciendo que nunca existió el despido alegado por el promovente, ya que el veintisiete de diciembre de mil veintitrés se hizo del conocimiento del actor ***

*, que contaba con diversas quejas en su contra por acoso laboral, sexual y agresiones verbales en contra de varios de sus compañeros de trabajo, por lo que se le iniciaría un procedimiento administrativo para deslindar responsabilidades, y se le solicitó se abstuviera de continuar con dichas actitudes, con lo que el actor no estuvo de acuerdo, tomó sus objetos personales y se retiró de la fuente de empleo, no volviendo a saber de él hasta el 02 de enero de 2024, a través de un correo electrónico donde solicitó su liquidación por el despido.

Además, refirió que el actor solicitó un periodo vacacional comprendido del 28 y 29 de diciembre de 2023, y del 02 al 05 de enero de 2024, mismo que fue autorizado por los representantes del Instituto.

En ese sentido, hizo valer la excepción de inexistencia del despido conforme a los hechos que narró.

cerle firm.

o precisado

cor **** *

erente, ya
el veintis
actos de h

escrito d
a pues de
o por el -

comproba
quincenas d
cepciones

la Constante
r término

ere que el
o en el artí
orio **pleno**

de la rela
etar la pru

ofreció pr
s correos
ara restar

fecha y hora



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

10. Documental consistente en el formato único de incidencias del personal de 08 de diciembre de 2023, misma que no es de utilidad pues se ofrece para acreditar el disfrute de vacaciones los días 11 y 13 de diciembre de 2023, lo que en su caso será materia de análisis en el reclamo de vacaciones que hace el actor.

Del análisis del caudal probatorio del demandado se desprende que con ninguna de las pruebas, logró cumplir con su carga probatoria de desvirtuar el despido injustificado del actor, tampoco acreditó que fue este quien se dejó de presentar a la fuente de trabajo, máxime que en su caso, según su postura fue con motivo de supuestas denuncias de acoso y hostigamiento sexual y laboral; sin embargo, no aportó evidencia de ello, lo que si bien, no es materia de esta controversia, puedo servir como soporte a su versión de los hechos.

En consecuencia, conforme a lo ya analizado, se tiene que la separación **no se encuentra justificada**.

DECISIÓN.

Al no haber cumplido la patronal con la carga que le fue impuesta, se concluye que quedó acreditado que el despido alegado fue injustificado.

Bajo esa premisa, al ser consecuencia inmediata de la acción principal que buscó acreditar el despido injustificado, se condena a la demandada, en los términos siguientes:

3.3 REINSTALACIÓN.

Si bien, la parte actora ejerció la acción de reinstalación, lo cierto es que el demandado se excedió con el no acatamiento a la sentencia, así como la sustitución de la obligación a la reinstalación por el pago de una indemnización, en términos de lo establecido por el artículo 49 fracción I y III de la Ley Federal del Trabajo.



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

“Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley, y...”

Del numeral antes transcrito se desprende que si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado el trabajador tendrá derecho al pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, el importe de tres meses de salario y el pago de salarios vencidos; por tanto, si en la audiencia preliminar se estableció como hecho no controvertido que el actor fue contratado por tiempo indeterminado, procede la condena respecto a esos conceptos.

Por otra parte, el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo prevé lo siguiente:

“Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al juicio o a aceptar la sentencia pronunciada, el Tribunal:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.”

ago de sal
que la acc
acreditó la
nde conti
unca se

esta fecha
sma que
9 de la
a relación
ddado ****
del dictad
os mil veir
ndemniza

DECISIÓN

el demand

or
gar las in
y Federal
de los añ

el pago d

***** , por
nos arroja
en el que e
es con el
condenada

DECISION

percibía un

e \$ *****

ONFORME
EL TRABA

culo de l
e al artícu

N LA FRAC
AL DEL T
de 20 día

nar se es
ó a pres

andada n

e la relaci
do por el
el deman



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En ese sentido, se dividen los 20 días a que tiene derecho por año, entre 365 lo que nos arroja un resultado de $20/365=0.054$, y a su vez se multiplica por tiempo laborado, es decir, 351 días lo que nos da un total de 18.95, que se multiplica por el salario determinado de \$***** lo que nos arroja un total de \$***** **** ***** *****/100 moneda nacional).

DECISIÓN

Se condena al ***** *****, a pagar al actor el monto de \$ ***** (***** **/100 moneda nacional), por concepto de la indemnización prevista en la fracción II del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

3.5.2 INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 50 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo el patrón deberá pagar al trabajador el importe de tres meses de salario, por la negativa a la reinstalación, y en ese sentido, se multiplica el salario diario determinado de \$***** por noventa días, lo que nos arroja un total de \$***** * ***** ** *****
 ***** **/100 moneda nacional).

DECISIÓN

Se condena al ***** , a pagar
al actor el monto de \$ *****
***** **/100 moneda nacional), por concepto de la
indemnización prevista en la fracción III del artículo 50 de la Ley Federal
del Trabajo.

3.5.3 SALARIOS VENCIDOS.

e del pár
el presen
garán tan
orte de q
pitalizable
laboral.
que el des
rsión de l
la fecha e
2 de ene
oce mes
sta la emis
pago de
afo segun
ses de s
resulta in
es, en tod
na vez es
e es el pa
ordenam
fecto de c

e es el pa
 ordenam
 fecto de c
 a conden
 factor, que
 * * * * *
 otiene la c

La condena
factor, que
* * * * *



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

***** ***** ***** , por concepto de doce meses de salarios
caídos.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia PR.L.CS. J/26 L (11a.) emitida por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur⁴, con residencia en la Ciudad de México, de contenido siguiente:

“SALARIOS VENCIDOS. FORMA DE CALCULAR EL PAGO DE DOCE MESES CONFORME AL ARTÍCULO 48, SEGUNDO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Tres Tribunales Colegiados de Circuito llegaron a conclusiones diversas al determinar la forma en que debe cuantificarse el pago de salarios vencidos, pues mientras dos de ellos consideraron que el periodo de doce meses a que hace referencia el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, comprende 360 (trescientos cinco) días.

Criterio jurídico: El Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con residencia en la Ciudad de México establece que para cuantificar la condena al pago de salarios vencidos, resulta innecesario determinar el número de días que comprenden los doce meses aludidos pues, en todo caso, debe considerarse que el legislador previó como parámetro temporal y cuantitativo la unidad de tiempo "meses" que, en términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, comprende treinta días; por ende, la cantidad obtenida debe multiplicarse por doce, a efecto de obtener la cantidad total máxima.

Justificación: En el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, el legislador previó la forma de satisfacer el derecho fundamental a la indemnización en caso de despido injustificado, la cual comprende –sin considerar los intereses que eventualmente pudieran generarse– hasta un máximo de doce meses de salarios considerados a partir de la fecha del despido. Conforme a esta redacción, es claro que el legislador optó por una unidad de tiempo específica que se encuentra regulada por el diverso artículo 89 del propio ordenamiento legal, bajo la base de 30 (treinta) días, sin que sea dable darle el alcance de una diversa equivalencia temporal, como el de año calendario que comprende 365 (trescientos sesenta y cinco) días, al no ser ésta la intención del legislador, sino la de establecer un parámetro cuantitativo y temporal para su generación. De esta forma, para obtener el monto total, quien realice el cálculo, una vez establecido el salario diario, debe multiplicarlo por treinta días, que es el parámetro referenciado

... más de un a

correspo
salario, a
lo 48 de la

to correspond

*** ***** * ***** ***** ***** ***** , del cual se

procede a obtener el 2% que es la cantidad de ***** ***** ***

***** * **** *, que serán

los intereses que se generen por mes vencido cada día 03 de mes calendario.

Considerando que el despido sucedió el 02 de enero de 2024 y que por lo tanto el 02 de enero de 2025 se cumplieron los 12 meses, a la fecha se encuentra corriendo el interés correspondiente al mes treinta y tres.


 **











3.7 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

El demandado negó acción y derecho argumentando que el acto no fue despedido ni justificada ni injustificadamente.

Se estima que **infundada** la excepción de falta de acción y derecho opuesta por el demandado, toda vez que, conforme al estudio antes realizado, se tuvo por acreditado que el trabajador sí fue despedido de manera injustificada.

Entonces, se procede al estudio de dicha prestación, y al respecto, el artículo 162 de La Ley Federal del Trabajo, en lo que aquí interesa, establece lo siguiente:

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

I. 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;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:”



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

2, nos arroja la cantidad de \$*****
**/100 moneda nacional) el cual inferior al salario diario percibido por el trabajador por lo que se toma ese tope para su cuantificación.

Por tanto, se multiplican por los 11.23 días a que tienen derecho el actor por el tope del salario que es de \$***** lo que arroja el total de \$***** que es lo que se deberá pagar al acto por concepto de prima de antigüedad.

DECISIÓN.

Se condena al ***** a pagar al actor el importe de \$***** por concepto de prima de antigüedad.

CUARTO. ESTUDIO DE LAS PRESTACIONES AUTÓNOMAS A LA ACCIÓN PRINCIPAL. Del análisis integral de la demanda, se advierte que, el actor reclamó las siguientes prestaciones autónomas a la acción principal:

Prestaciones principales y autónomas.
1. Reconocimiento con la calidad de trabajador de base.
2. Pago de vacaciones por el segundo periodo de 2023.
3. Pago de tiempo extraordinario.
4. Pago de las aportaciones y cuotas de seguridad social ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el tiempo que dure separado de su empleo.
5. La entrega de las constancias de pago de aportaciones u enteramientos de las cuotas correspondientes ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el tiempo que dure separado de su empleo.
6. Reconocimiento y pago de la prestación denominada vales de despensa para ayuda en la economía familiar por toda la relación de trabajo.
7. Reconocimiento y pago de la prestación denominada ajuste de calendario por toda la relación de trabajo.
8. Reconocimiento y pago de la prestación denominada día del trabajador indigenista por toda la relación de trabajo.

10. Prestaciones que derivan del Contrato Colectivo de Trabajo que rige al ***** ** **** ***** *****.

El actor reclama el reconocimiento con la calidad de trabajador de base, en virtud de que, durante el tiempo de la relación de trabajo, las condiciones funcionales en las que se desempeñó han sido como trabajador de base.

La demandada negó acción y derecho argumentando que durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo el actor se desempeñó en un puesto operativo de confianza, y que con base en ello no le es aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo conforme a su cláusula primea, fracción II pues se encuentran excluidos los trabajadores de confianza.

Al respecto, se estima fundada la excepción opuesta por el demandado, pues conforme al estudio realizado en párrafos que anteceden, el actor desempeñaba funciones de confianza, por lo que no le asiste derecho a ser reconocido como trabajador de base.

Se absuelve al ***** de

reconocer que el actor era trabajador de base.

El actor reclamó el pago de vacaciones correspondientes al segundo periodo de 2023, refiriendo que el demandado otorgaba a sus trabajadores dos periodos de 10 días de vacaciones al año, el



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

demandado negó acción y derecho argumentando que el actor no fue despedido de forma justificada ni injustificada de su fuente de trabajo.

Sin embargo, la excepción deviene **inoperante** por no guardar relación con el reclamo, pues el pago de las vacaciones no encuentra su sustento en si el despido fue justificado o injustificado.

Por tanto, es procedente el reclamo del actor en los términos que lo realizó pues correspondía a la demandada acreditar su dicho en cuanto al disfrute y pago de vacaciones conforme al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se condena al demandado al pago de 10 días de vacaciones a favor del actor, y en ese sentido se multiplica el salario diario ordinario de \$***** por los diez días reclamados lo que nos da un total de \$***** **** ***** ***** * ** ***** **/100 moneda nacional).

DECISIÓN.

Se condena a ***** ** **** ***** ***** , a pagar
al actor *** ***** ***** ***** \$ ***** ***** *****
***** * ** ***** ** /100 moneda nacional), por concepto de
vacaciones correspondientes al segundo periodo de 2023.

4.3 PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

El actor reclamó el pago de tiempo extraordinario refiriendo que le fue asignada una jornada reducida de las 9:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes de cada semana; sin embargo, derivado de las indicaciones de sus jefes siempre laboraba hasta las 20:00, por lo que reclama el pago del tiempo extraordinario generado de las 16:01 a las 20:00 horas.

Por su parte, el demandado negó acción y derecho argumentando que el actor laboró una jornada que no excedió las 48 horas semanales, ya que siempre se desempeñó de las 9:00 a las 16:00;

asimismo, refirió que el actor no era sujeto a controles de asistencia debido al cargo que ocupaba.

Asimismo, refirió que el reclamo de horas extras no resulta acorde con la naturaleza ya que los supuestos en los cuales funda su pretensión el actor implicarían que no contó con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías, por lo que resulta inverosímil el reclamo.

Lo anterior, se estima fundado pues el reclamo de horas extras en los términos planteado por el actor implicaría que habría trabajado once horas diarias de corrido, sin ningún momento para tomar algún descanso, lo que no es verosímil, pues de acuerdo con la naturaleza humana es necesario que las personas cuenten con un momento de descanso durante la jornada de trabajo.

Sirve de apoyo a lo anterior la jurisprudencia identificada como Tesis: 4a./J. 20/93, emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁵, de título, subtítulo y texto siguientes:

“HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSIMILES.

De acuerdo con el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, la carga de la prueba del tiempo efectivamente laborado cuando exista controversia sobre el particular, siempre corresponde al patrón, por ser quien dispone de los medios necesarios para ello, de manera que si no demuestra que sólo se trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame, pero cuando la aplicación de esta regla conduce a resultados absurdos o inverosímiles, las Juntas deben, en la etapa de la valoración de las pruebas y con fundamento en el artículo 841 del mismo ordenamiento, apartarse del resultado formalista y fallar con apego a la verdad material deducida de la razón. Por tanto, si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el período en que se prolongó permiten estimar que el común de los hombres pueden laborar en esas condiciones, por contar con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer sus energías, no habrá discrepancia entre el resultado formal y la razón humana, pero cuando la reclamación respectiva se funda en

⁵ Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 65, Mayo de 1993, página 19, con Registro digital: 207780.



PROCEDIMIENTO LABORAL 175/2024-III
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

circunstancias inverosímiles, porque se señale una jornada excesiva que comprenda muchas horas extras diarias durante un lapso considerable, las Juntas pueden válidamente apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de esos hechos, inclusive absolviendo de la reclamación formulada, si estiman que racionalmente no es creíble que una persona labore en esas condiciones sin disfrutar del tiempo suficiente para reposar, comer y reponer **energías**, pero en todo caso, deberán fundar y motivar tales consideraciones.”

Además, se toma en consideración que dada la categoría de confianza del actor, que se determinó en esta sentencia, le corresponde a éste la carga de la prueba de acreditar su dicho respecto al tiempo extraordinario laborado, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 12/2017 (10a.) de la entonces Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁶, de título, subtítulo siguientes: “**JORNADAS ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE ALTO NIVEL QUE OCUPAN EL CARGO DE DIRECTOR, ADMINISTRADOR O GERENTE. A ÉSTOS LES CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN.**”

Únicamente se ofreció como prueba la inspección ocular de los registros entrada y salida; no obstante, de acuerdo con el criterio antes citado, dada la categoría que ostentaba, no es dable imponer, como regla general, que en la empresa o establecimiento existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores.

Asimismo, en vía de réplica únicamente ofreció como pruebas los oficios CGAF/DRHO/2023/OF/1641 y CGAF/DRHO/2023/COM/0066, para acreditar que el demandado sí llevaba controles de asistencia; sin embargo, como ya se mencionó, dada la categoría del actor, no es dable

⁶ Localizable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, Marzo de 2017, Tomo II, página 1116, registro digital 2013783.

entender como regla general que existan controles de asistencia para este tipo de trabajadores.

Sin que de las demás pruebas ofrecidas por el actor, se advierta que alguna de ellas se encuentra encaminada a acreditar el tiempo extraordinario laborado, por tanto, lo procedente es absolver al demandado de dicho reclamo.

Se absuelve al ***** , de pagar al actor ***** tiempo extraordinario.

4.4 PAGO DE LAS APORTACIONES Y CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL ANTE EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DURANTE EL TIEMPO QUE DURE SEPARADO DE SU EMPLEO Y ENTREGA DE CONSTANCIAS.

La parte demandada negó acción y derecho argumentando que el actor no fue separado de manera justificada ni injustificada, lo que es improcedente toda vez que este Tribunal ya determinó que el despido fue injustificado.



Sin embargo, la parte demandada quedó eximida de reinstalar al actor, y se le condenó al pago de las indemnizaciones a que refiere el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deviene improcedente el reclamo del pago de las aportaciones y entrega de constancias durante el tiempo que dure la tramitación del juicio.

DECISIÓN.

Se **absuelve** a la ******* ***** ** ** ***** ******* de exhibir las constancias con las que acredite haber cumplido con las aportaciones a las instituciones de seguridad social, y sistema de ahorro para el retiro.

4.5 RECONOCIMIENTO Y PAGO DE PRESTACIONES CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El actor reclama el reconocimiento y pago de las prestaciones denominadas vales de despensa para ayuda en la economía familiar, ajuste de calendario, día del trabajador indigenista, días económicos, conforme a las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, y las demás que deriven de éste.

Prestaciones que se estudian en su conjunto dada la relación que guardan y la excepción opuesta por la demandada en contra de estas.

La demandada negó acción y derecho argumentando que el actor no forma parte de los trabajadores de base sindicalizados, ya que durante la relación de trabajo se desempeñó en un puesto operativo de confianza, por lo que no le es aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo conforme a su cláusula primera.

Le asiste la razón al demandado en virtud de que, de la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que el mismo solo le es aplicable a los trabajadores de base, por lo que, si quedó acreditado que el actor desempeñaba funciones de confianza,

DECISIÓN.

QUINTO. MONTOS TOTALES. Para mejor referencia, a

ANTONIO ORDONEZ SERNA
706a6620636a6b330000000000000000.cle
08/01/27 15:06:41



48



considerando el salario bruto, dejando a la persona empleadora la libertad de hacer la retención tributaria y/o descuentos que en su caso sean procedentes y de no estar de acuerdo podrán promover la respectiva liquidación.

Por ilustrativa se cita la tesis XVI.10.T.23 L (10a.), sustentada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, con registro digital 2011107, de rubro y texto siguientes:

“SALARIO BRUTO. LAS CONDENAS EN LOS LAUDOS DEBEN EFECTUARSE CON BASE EN AQUÉL. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo 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, por lo que no debe confundirse la suma de las percepciones con el remanente de éstas, luego de las retenciones efectuadas con motivo de aportaciones de seguridad social o la obligación del trabajador de contribuir al gasto público, por medio del pago de impuestos, habida cuenta que la circunstancia de que los patrones se encuentren obligados a realizar la retención de contribuciones y autorizados para efectuar ciertos descuentos de otra índole, generalmente en forma simultánea al pago, no es obstáculo para dejar de considerar como salario integrado la suma de lo que el trabajador percibió, previas deducciones, ya que esa cantidad es la que entró en su esfera patrimonial, tan es así, que es sobre las percepciones totales que el patrón determina la base gravable, a fin de calcular y materializar la retención; también es sobre ese ingreso que se realizan otros descuentos o retenciones, como el pago de préstamos (artículo 97, fracción III, de la referida ley) o de pensiones alimenticias judicialmente ordenadas (fracción I del mismo precepto); en consecuencia, no debe considerarse como salario integrado el neto, en tanto que es el salario bruto sobre el que se aplican las deducciones contributivas o de cualquier otra naturaleza, atendiendo a circunstancias que pueden ser variables y estar fuera del conocimiento de la Junta. Obviamente no existirá obstáculo para que, al cumplir el laudo, el patrón efectúe las retenciones o descuentos que la ley lo obligue a hacer.”

SEXTO. SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE EXPEDIENTES. En cumplimiento al Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura

ateria de
de la pres
erdos.

ento en lo
el Trabajo,
LVE.

su acci
***** *

***** y e

instalar al
rá pagar la
de la Le
rio por ca
es meses

ses y agu
ón por un



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

169337342_4473202639264411800263827.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 1

FIRMANTE					
Nombre:	ANTONIO ORDOÑEZ SERNA		Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA					
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.c1.ea		Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	01/10/26 14:46:05 - 01/10/26 08:46:05		Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256				
Cadena de firma:	bd 8b 95 d7 a9 fe 76 e0 6e ac fa 18 56 81 ad dd 31 74 6d 5e 67 ce a7 71 7d b9 31 58 75 8d 97 91 d4 92 2a 54 28 9b ce 98 4f e7 0f 94 76 f1 6b 0e 88 a5 c3 67 4a 23 e0 bf 28 c0 ea 87 92 e8 be 8c e2 4d 38 1d 36 34 c6 55 eb 49 df 44 cc ef ee 8e 5a 43 14 6f 28 5d 12 2a 53 43 1c 3c 90 dc 68 bf 93 83 8b 2f 1e ec 4a 13 d4 96 4d c2 b5 5f 00 37 ec c2 65 36 27 b1 f7 a9 29 07 1b d0 4e 87 60 2a 7e 67 d0 40 67 c9 fe e5 b2 d2 6e e6 99 d4 c6 bf af 0a 65 00 87 2e 6b 95 01 8c 7d 04 ca 29 bd 78 fd ce a5 a1 4f 6b 01 ba 17 86 02 0c 7b f2 03 30 03 fd fb 8b a8 9d 5d 2d f1 25 8d 7f 2a b7 82 73 37 09 1f 38 c3 e3 e2 7a 3b ad 2a 38 7b f3 72 4b 7a b8 71 99 25 84 4d 48 dc 35 49 d7 4e 24 b8 26 8b 94 9f 23 7f 0a 85 e1 b7 2f d0 6e bf 12 bb ed fe 49 49 15 67 0d fc 4f 5e 62 86 a3 b2 bd 30 97 15 8f 75 ed 7b e4 6d 02 34 55 17 89 a5 e8 07 ca 80 19 f6 9e d9 15 4a 8b 9c 04 60 d0 f4 e7 ea 44 ac 40 85 e0 7e c4 5d 79 8e 3e 9a 01 4c 83 ae d3 48 4d b7 38 21 68 6f cb a6 3b 9e 69 aa 40 2e 3a ee cd 96 4f 16 ce 0f 9f 21 15 84 ed 83 da 20 3a cb eb e4 26 f3 1a f9 7b 73 ed 4c e1 9c 11 89 c5 59 a5 bb 66 04 73 da 70 cf 4f a0 03 db ed 97 50 1d 40 3e fd a8 81 45 f7 7d 43 ce 42 45 4e df 39				
OCSP					
Fecha: (UTC/ CDMX)	01/10/26 14:46:06 - 01/10/26 08:46:06				
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.c1.ea				
TSP					
Fecha : (UTC/ CDMX)	01/10/26 14:46:06 - 01/10/26 08:46:06				
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:	213627196				
Datos estampillados:	bFrKqOgUqjzDPuqyUNY1aB4fPZk=				

El uno de octubre de dos mil veintiseis, el licenciado Omar Marcelo Peralta Reyes, Secretario(a), con adscripción en el Décimo Séptimo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, 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.