



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

SENTENCIA DEFINITIVA

Procedimiento Ordinario Laboral

Expediente: 89/2025-II

Actor: *****

Demandada: *****

Jueza: Diana Leticia Amaya Cortés

Secretario: Daniel González Torres

Ciudad de México, a ocho de septiembre de dos mil veintiséis.

V I S T O S, para resolver mediante sentencia definitiva, los autos del expediente número **89/2025-III** relativo al procedimiento ordinario laboral propuesto por *****1 en contra del *****

*** *****2, ante la Jueza de Distrito **Diana Leticia Amaya Cortés**, adscrita al **Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales**, con sede en la Ciudad de México.

I. GLOSARIO.

Actor	***** *****
Demandados	***** *****
Ley	Ley Federal del Trabajo.
Contrato Colectivo de Trabajo	Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el ***** y el ***** *****
Estatuto	***** ** ***** ***** ** ***** ** ***** ***** ** *****
Tribunal	Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

II. ANTECEDENTES

PRIMERO. Presentación y extracto de la demanda. Por escrito presentado el diecisiete de febrero de dos mil veinticinco en el buzón de la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales, con sede en esta ciudad, e ingresado ante la Oficialía de Partes de este tribunal el mismo día. *****

¹ Autorizó las notificaciones por medio de buzón electrónico del Portal de Servicios en Línea del Poder Judicial de la Federación.

2 Con domicilio en *****

por propio derecho, demandó del ***** ***** ** ***** ***** , en
esencia el pago y cumplimiento de las siguientes prestaciones:

Prestaciones demandadas del ***** ***** ** ***** *****	
A)	El cumplimiento de la relación laboral y la aplicación de los beneficios y prerrogativas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.
B)	La reinstalación.
C)	El pago de salarios vencidos con las mejoras e incrementos salariales.
D)	El reconocimiento y aplicación de que los salarios vencidos deberán ser cuantificados hasta la fecha en que sea reinstalado.
E)	El pago de 90 días de sueldo tabular en términos de la cláusula 56 del Contrato Colectivo de Trabajo.
F)	El pago por concepto 700 que corresponde al sueldo tabular a partir de la fecha en que fue despedido y hasta que se reinstale.
G)	El pago del concepto 706 que corresponde al concepto de compensación garantizada a partir de la fecha en que fue despedido y hasta que se reinstale.
H)	El pago del concepto 722 que corresponde al concepto de prima quinquenal a partir de la fecha en que fue despedido y hasta que se reinstale.
I)	El pago del concepto 750 que corresponde al concepto de ayuda para despensa a partir de la fecha en que fue despedido y hasta que se reinstale.
J)	El pago de vacaciones, prima vacacional y ayuda para actividades culturales y recreativas generadas a partir del cuatro de marzo de dos mil veinticuatro, a la fecha del injustificado despido y las que se generen hasta que sea reinstalado.
K)	El pago de prima vacacional a razón del 25%.
L)	No reclama prestación en dicho inciso.
M)	El reconocimiento de antigüedad considerando que la fecha de ingreso fue el uno de julio de dos mil doce.
N)	La aceptación y reconocimiento del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 135 del Contrato Colectivo de Trabajo.
O)	No reclama prestación en dicho inciso.
P)	El pago de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
Q)	El pago de prima de antigüedad en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En tal sentido, para sustentar la procedencia de sus pretensiones, en síntesis, la parte accionante señaló los **hechos** fundatorios, indicando en esencia que fue contratado por el demandado el uno de julio de dos mil doce, asignándole la categoría de *****, con matrícula ***** , adscrito a la Unidad de Planeación innovación en Salud, dependiente del demandado, con domicilio en ***** ** * ***** ,
Ciudad de México, en una jornada de las 08:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes, descansando sábado y domingo.

Indicó que el salario que con el que contaba era el siguiente:

Concepto	Descripción	Importe
700	Sueldo Tabular	\$*****
706	Compensación Garantizada	\$*****
722	Prima Quinquenal	\$*****
750	Ayuda para Despesa	\$*****

Dando como consecuencia lo siguiente:

Salario Mensual Integrado	\$*****
Salario Quincenal Integrado	\$*****
Salario Diario Integrado	\$*****

Indicó que todo el tiempo que ha prestado sus servicios para la demandada, ha sido en apego estricto al sentido de responsabilidad y eficiencia del empleador.

Narró que el catorce de noviembre de dos mil veinticuatro al encontrarse en su centro de trabajo, recibió una llamada por parte de ***** , quien se ostenta como jefe del área de personal y le indicó que tenía que presentarse en las oficinas de la coordinación laboral a efecto de proporcionarle los detalles de su nueva plaza por órdenes de su jefa inmediata. Que el uno de diciembre de dos mil veinticuatro su jefa directa ***** subió de posición como Directora de Prestaciones Médicas, indicándole que le realizaría un cambio de categoría, ya que había otra persona que debía ocupar esa plaza y por consiguiente del uno de enero de dos mil veinticinco en adelante se tendría que presentar al área de personal para que le asignaran sus nuevas actividades y áreas, expresando su inconformidad y cuestionando la categoría que se asignaría y quien le indicó que sería una inferior y si no estuviera conforme se atuviera a las consecuencias.

Señaló que el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro al llegar a su centro de trabajo, aproximadamente a las 11:00 horas, ****
***** le indicó que a partir de ese momento no podía continuar

laborando para el demandado, debido a que su plaza ya se encontraba asignada a diversa persona, sin hacerle entrega del documento en que fundada y motivara tal determinación y únicamente le indicó que se retirara o de lo contrario sería retirado por el personal de seguridad, siendo así objeto de un despido injustificado.

SEGUNDO. Trámite de la demanda, prevención y admisión.

La parte demandada señaló que la parte actora ingresó a laborar el uno de junio de dos mil doce, contando con la categoría de Coordinador Programas Nivel Central E1, así como que no le resulta aplicable en Contrato Colectivo de Trabajo al haber sido contratado en términos del Estatuto de Trabajadores de Confianza “A” del *****

CUARTO. Réplica, contrarréplica y conclusión de la etapa escrita.



**Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en
la Ciudad de México.**
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Igualmente fue depurado el procedimiento analizando la legitimación procesal de las partes, determinando que se encuentran debidamente legitimadas para actuar dentro del procedimiento. Asimismo se declaró infundada la excepción de obscuridad y defecto legal de la demanda opuesta por la demandada.

Por otro lado, considerando que la parte demandada promovió **incidente de insumisión a juicio**, se señaló audiencia incidental para su substanciación. Por ello en audiencia del ocho de julio de dos mil veinticinco se resolvió dicho incidente, determinado que el mismo resultó infundado, bajo los siguientes resolutivos:

“RESOLVE:

PRIMERO. Resultó **procedente** la vía incidental en que fue planteada la insumisión a juicio de este tribunal.

SEGUNDO. Es **infundado** el incidente de insumisión a juicio planteado por ***** al no haberse acreditado las funciones de confianza del actor ***** ”

Por lo anterior, se continuó con la audiencia de ocho de julio de dos mil veinticinco desahogándose las subsecuentes etapas correspondientes a la audiencia preliminar y se realizó el pronunciamiento relacionado con los hechos no controvertidos, la admisión y desechamiento de las pruebas ofertadas por las partes y consecuentemente, se señaló fecha y hora para la celebración de la audiencia de juicio, en la que serían desahogadas las probanzas admitidas.

Cabe destacar que la parte demandada promovió demanda de amparo indirecto en contra de la resolución incidental de no acatamiento a la sentencia de ocho de julio de dos mil veinticinco, mismo que fue tramitado ante el Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México, bajo el expediente 2289/2025 y por lo que en acuerdo de diecisiete de octubre de dos mil veinticinco se tuvo por recibida la ejecutoria de amparo, en la que se determinó conceder el amparo al ***** ***** *** *****

***** y a fin de dar cumplimiento a dicha sentencia, se emitió la sentencia interlocutoria de veinte de octubre de dos mil veinticinco, en contra de la cual, la parte actora promovió demanda de amparo indirecto, de la cual conoció el Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México, bajo el expediente 3476/2025.

No obstante, el aquí actor **interpuso recurso de revisión** en contra de la resolución de amparo emitida en el expediente 2289/2025 del índice del Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México, el cual fue resuelto por Decimoprimer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de Primer Circuito bajo el expediente 150/2025, determinado revocar la

sentencia de amparo emitida por el Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en la Ciudad de México y **negar el amparo al** ***** ***** **

$$(\dots)$$

SEGUNDO. La Justician de la Union no ampara ni protege al

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

SEXTO. Audiencia de juicio y alegatos. Por ello, el dos de septiembre de dos mil veintiséis, se celebró la audiencia de juicio, en la cual la parte actora se desistió a su más entero perjuicio de la prueba confesional ofrecida a cargo de la demandada y a su vez, el demandado se desistió a su más entero perjuicio de la prueba confesional a cargo del actor, lo cual fue acordado de manera favorable por la suscrita Juzgadora. Por tal motivo, se realizó la certificación correspondiente a la inexistencia de pruebas pendientes por desahogar, se declaró el cierre de esa etapa y se continuó con la etapa de **alegatos.**

Por lo que hace a la parte **demandada**, indicó que la parte actora no fue objeto de un despido y la verdad de los hechos es que resulta falso el despido que señala, así como que la persona a quien imputa el despido no tiene facultades para ello, por lo que debe absolverse a la demandada. Igualmente señaló que al actor no le resulta aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que el puesto que al puesto que desempeñaba le resulta aplicable el

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

Con lo antes mencionado se agotaron las etapas formales del juicio, por lo que se **cerró la etapa de juicio**; hecho lo anterior, se turnaron los autos



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

para el dictado de la sentencia definitiva, resolución que aquí se dicta y se sustenta en las siguientes.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

PRIMERO. Competencia. Este Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, es legalmente competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXXI, inciso b), numeral 1, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 527, fracción II, punto 1, de la Ley Federal del Trabajo; y 256 de la Ley del Seguro Social³, con relación al artículo QUINTO QUINQUIES, fracción XLV, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma el diverso 3/2013 en relación con la implementación de la tercera etapa de la reforma en materia de justicia laboral; ello en virtud de que, la contienda versa de un conflicto individual de trabajo suscitado entre un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social y dicho instituto, siendo tal demandada un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado.

Igualmente, como se evidencia de los antecedentes expuestos, en el caso ocurre que la parte actora acudió a demandar prestaciones como consecuencia del despido que señala haber sufrido, es decir, se trata de un conflicto suscitado entre un trabajador y un patrón, derivado de la relación de trabajo, el cual debe dirimirse en la **vía Ordinaria laboral**, en términos del artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior, en términos del artículo 684-B de la Ley Federal del Trabajo, la parte actora exhibió la constancia de agotamiento del procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria respecto del demandado.

SEGUNDO. Fijación de la controversia y de las cargas procesales.

En atención a lo dispuesto en los artículos 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, a verdad sabida y buena fe guardada, se procede a fijar los puntos sobre los cuales versará el estudio de la presente sentencia.

Así pues, se puede señalar que la **litis** a resolver consiste en determinar si le asiste razón y derecho a la parte actora para solicitar la reinstalación y el pago de prestaciones accesorias y devengadas derivado del despido injustificado del cual fue objeto; o bien, como lo señala la parte demandada, resultan improcedentes las prestaciones reclamadas por la parte actora.

³ Artículo 256. Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y en el caso de los trabajadores clasificados como de confianza "A" en el contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de esta Ley.



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo.”

Registro digital: 200723, Instancia: Segunda Sala, Novena Época.
Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 41/95, Fuente: Semanario Judicial de la
Federación y su Gaceta, Tomo II, septiembre de 1995, página 279, Tipo:
Jurisprudencia, de rubro y texto:

“DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR.

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que corresponde al patrón la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, por ser éste el que puede disponer de los elementos de convicción, entre otros motivos, por el imperativo legal que se le impone de mantener, y en su caso, exhibir en juicio, los documentos relacionados con aspectos fundamentales de la contratación laboral. Este criterio es armónico con la reiterada jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y se compagina con el carácter inquisitivo que sobre el material probatorio se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador. Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión. De aquí se sigue que si con desconocimiento de tales características que son propias del procedimiento laboral, se aceptara que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negara lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador, ante la imposibilidad o extrema dificultad que éste tendría de probar un acto que generalmente ocurre en privado. Consecuentemente, esta Sala reitera el criterio de la anterior Cuarta Sala de que la negativa del despido revierte la carga probatoria sobre el trabajador, únicamente cuando viene aparejada con el ofrecimiento del trabajo, pero no cuando es lisa y llana.”

Y por analogía, también resulta aplicable la siguiente jurisprudencia:

Registro digital: 2002427, Instancia: Pleno, Décima Época,
Materia(s): Laboral, Tesis: P./J. 30/2012 (10a.), Fuente: Semanario Judicial de
la Federación y su Gaceta, Libro XV, diciembre de 2012, Tomo 1, página 66,
Tipo: Jurisprudencia, de rubro y texto:

DANIEL GONZALEZ TORRES
706a6620636a65330000000000000000014536
22/04/29 15:10:33

la carga
llevando la

10



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

y pago de vacaciones, prima vacacional, así como el contrato de trabajo y la incorporación y aportaciones realizadas al Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ello conforme a las fracciones VII, IX, X, XI, XII y XIV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo. Siendo obligación del patrón exhibir los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

A la parte **actora** le corresponde demostrar que existe la obligación del patrón para pagar las prestaciones que reclama en términos superiores a la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en probar la existencia de los pactos colectivos en que funda sus reclamos y que por virtud de la prestación del trabajo se generó el derecho para recibir tales prestaciones. Lo anterior dado que los términos bajo los cuales los reclama no tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni la Ley Federal del Trabajo, sino en el contrato colectivo aplicable a la demandada, por lo que se debe utilizar la regla en el sentido de que quien alega el otorgamiento de una prestación en términos extralegales debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacer la prestación que reclama. En consecuencia, corresponde a la parte actora acreditar la procedencia de lo reclamado en demasía a la norma legal aplicable. Lo cual se robustece con el Criterio Jurisprudencial con Registro digital: **176193** y Rubro:

“PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y AL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE.”¹¹⁴

Lo anterior, únicamente para probar lo relacionado con las prestaciones reclamadas por el actor que no son previstas como obligatorias en términos de ley.

TERCERO. Valoración de las pruebas. Establecido lo anterior, como lo refiere el artículo 840, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo se hace una enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas, su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados.

4 Registro digital: 176193; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Novena Época; Materias(s): Laboral; Tesis: I.6o.T. J/74; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, enero de 2006, página 2292; Tipo: Jurisprudencia; Rubro: **PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE**

Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibirlas, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.

Pruebas admitidas a la parte actora

1. La Confesional cargo de *** ***** *** ***** *******

Prueba que fue admitida, sin embargo en audiencia de dos de septiembre de dos mil veintiséis, se tuvo a la oferente desistiéndose a su más entero perjuicio de ella.

2. La Confesional para hechos propios a cargo de ** ***

*** ***** Prueba que fue admitida por este Tribunal ordenando el desahogo por medio de oficio; sin embargo en acuerdo del once de agosto de dos mil veinticinco **se decretó deserción**, debido a que la actora presentó el pliego de posiciones correspondiente de manera extemporánea.

3. Documental pública, copia simple del texto de las Cláusulas 1, 4, 27, 47, 55, 55 bis, 56, 63 bis incisos a), b) y c), 93, 107, 135, 142 bis, 144, del Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2023-2025, celebrado entre el *****

***** ** ***** ***** y el ***** ***** ** ***** ***** **
***** *****

4. La documental consistente en copia fotostática del texto del artículo 65 fracción II, inciso f), del Reglamento Interior de Trabajo, inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025, celebrado entre el *****

***** ** ***** ***** y el ***** ***** ** ***** ***** **
***** *****

Las pruebas ofrecidas en los numerales 3 y 4, al constar del contrato colectivo de trabajo aplicable a la demandada y diversa normatividad institucional que al encontrarse publicadas en la página de internet proporcionadas, merecen pleno valor probatorio, sirviendo de apoyo a lo anterior el criterio de rubro ***“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRA PUBLICADO EN LA PÁGINA ELECTRÓNICA DEL SINDICATO TITULAR, OBLIGADO EN TÉRMINOS DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, TIENE EL CARÁCTER DE HECHO NOTORIO Y NO ES OBJETO DE PRUEBA”***⁵. Por lo que hace al análisis de la aplicabilidad de dicha

⁵ Registro digital: 2020175, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Materias(s): Laboral, Tesis: I.11o.T.15 L(10a.), Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 67, junio de 2019, Tomo VI, página 5142. Tipo: Aislada

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

Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que se exime de su prueba. Por su parte, los artículos 23, 45 y 79, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, o realicen actos de autoridad en los ámbitos federal, de las entidades federativas y municipal, de hacer públicos los contratos y convenios celebrados entre ellos y las autoridades, pues la administración y el funcionamiento de esas organizaciones son de interés público; en consecuencia, si el contrato colectivo de trabajo se publica en la página electrónica del sindicato titular, constituye un hecho notorio y, por tanto, no es objeto de prueba, aun cuando no se haya exhibido o perfeccionado en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. Ello, en el entendido de que la obligación establecida para los sindicatos en cuanto a la publicación de los contratos colectivos de trabajo de los que son parte, es observable a partir del momento en que dicha exigencia les es aplicable, lo cual aconteció con la vigencia de la ley general referida, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de mayo de 2015.



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

normatividad institucional, por cuestión de método, será materia de análisis en el estudio de fondo de la presente sentencia.

5. Documental privada, consistente en dos recibos de pago de nómina expedidos por la demandada. Mismas que constan de facturas electrónicas, que revisadas en el sistema de validación del Servicio de Administración Tributaria se obtiene que, los comprobantes fiscales están vigentes y son válidos, por lo cual merecen pleno valor probatorio, tal como se establece en la jurisprudencia 2a./J. 30/2020 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2022081:

“RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.

Criterios discrepantes. Los Tribunales Colegiados analizaron una misma problemática jurídica arribando a posicionamientos contrarios, ya que mientras para uno de ellos la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, es apta para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, para el otro, esa eficacia demostrativa depende de la valoración que se haga de dicho documento con relación al caudal probatorio. **Criterio jurídico.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación decide que cuando en un juicio laboral se ofrezca como prueba la impresión de los recibos de nómina con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), dichos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores, salvo que exista prueba en contrario, ya que en ese supuesto deberá estarse al resultado de la valoración con relación al caudal probatorio. **Justificación.** Lo anterior es así, porque una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador. En el entendido de que para tener por satisfecha esta obligación, se deben reunir las siguientes condiciones: a) que exista constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; b) que los comprobantes contengan elementos que acrediten que efectivamente se realizó la erogación a favor del trabajador; y c) que esos mismos elementos o en virtud del sistema empleado en su emisión, demuestren que el pago del salario se realizó directamente al trabajador en un medio autorizado por el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.”

6 y 7. Presuncional legal e Instrumental de actuaciones. Cuya valoración y eficacia queda inmersa en esta sentencia conforme lo establecen los artículos 830 al 836 de la Ley Federal del Trabajo.

Pruebas ofrecidas por la parte demandada

1 y 2. La Instrumental pública de actuaciones y la Presuncional Legal y Humana. Cuya valoración y eficacia queda inmersa en esta sentencia conforme lo establecen los artículos 830 al 836 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Confesional a cargo de la parte actora *****

4. La documental privada, consistente en impresión del comprobante fiscal digital por internet a nombre de ***** , correspondiente a la segunda quincena de julio del 2024 (2A-JUL-2024).

6. La documental privada, consistente en impresión del comprobante fiscal digital por internet a nombre de ***** , correspondiente a la segunda quincena de noviembre del 2024 (2A-NOV-2024).

8. La documental privada, consistente en impresión del comprobante fiscal digital por internet a nombre de ***** , correspondiente a la segunda quincena de diciembre del 2024 (2A-DIC-2024).

“RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES.”



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

12. La documental consistentes en impresión del Convenio celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el *****

Las pruebas ofrecidas en los numerales 11 y 12, al constar de diversa normatividad institucional que al encontrarse publicadas en la página de internet proporcionadas, merecen pleno valor probatorio, sirviendo de apoyo a lo anterior el criterio de rubro “CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRA PUBLICADO EN LA PÁGINA ELECTRÓNICA DEL SINDICATO TITULAR, OBLIGADO EN TÉRMINOS DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, TIENE EL CARÁCTER DE HECHO NOTORIO Y NO ES OBJETO DE PRUEBA”. Por lo que hace al análisis de la aplicabilidad de dicha normatividad institucional, por cuestión de método, será materia de análisis en el estudio de fondo de la presente sentencia.

QUINTO. Excepciones de estudio preferente. Como excepciones de estudio preferente, el demandado propuso la de falta de legitimación activa, señalando que la parte actora no fue despedida de manera injustificada, así como que le resulta inaplicable el Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo dichas cuestiones serán materia de análisis en el estudio de fondo de la presente sentencia, motivo por el cual resulta infundada la excepción opuesta.

Establecido lo anterior, no se advierte alguna otra excepción de previo y especial pronunciamiento, por lo que se analizarán a la par de las prestaciones reclamadas, por lo que se procede a analizar el estudio de fondo.

SEXTO. Estudio de fondo. Esta juzgadora para determinar la procedencia o no de lo reclamado, está obligada al análisis de la acción intentada, verificando que se actualicen los elementos de esta; con independencia de las excepciones y defensas opuestas, asimismo, tiene el deber de allegarse de todos los elementos que sean suficientes para el estudio, examen y entendimiento del problema planteado.

Para ello, debe considerarse que en el presente juicio se han establecido como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Que la parte actora contaba con la categoría de *****

2. Que la parte actora se encontraba adscrito a la Unidad de Planeación Innovación en Salud dependiente del Instituto Mexicano del Seguro Social, con domicilio en *****

3. Que la parte actora contaba con una jornada de las 08:00 a las 16:00 de lunes a viernes, con descanso los sábados y domingos.
4. Que el salario que con el que contaba la parte actora es el siguiente:

Concepto	Descripción	Importe
700	Sueldo Tabular	\$*****
706	Compensación Garantizada	\$*****
722	Prima Quinquenal	\$*****
750	Ayuda para Despesa	\$*****

Dando como consecuencia lo siguiente:

Salario Mensual Integrado  \$*****

Salario Quincenal Integrado \$*****

Salario Diario Integrado \$*****

Estudio sobre aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo

En ese sentido, si bien ha resultado infundado el incidente de insumisión a juicio planteado por la demandada al no haberse acreditado que el actor desempeñaba funciones de confianza, sin embargo es necesario que como primer punto a dilucidar, se estudie lo referente a la aplicabilidad del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el ***** ** ***** **

***** en favor del actor, pues de ello depende la aplicación de los beneficios colectivos ahí pactados, así como las prestaciones y montos que deberán considerarse para la integración salarial y el pago de prestaciones en favor del accionante.

Así, se precisa que la Ley del Seguro Social vigente faculta al Instituto demandado para regular sus relaciones laborales, ello acorde a lo siguiente:

“Artículo 256. Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y en el caso de los trabajadores clasificados como de confianza "A" en el contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de esta Ley.”

“Artículo 286 I. El Instituto conformará su estructura orgánica y ocupacional de acuerdo con las necesidades del servicio. Asimismo, diseñará y establecerá el sistema de compensación que servirá de base para determinar el pago de remuneraciones, prestaciones y estímulos en favor de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley, con el fin de mantener su competitividad en el mercado laboral. El régimen específico, los procesos y demás características del Sistema de profesionalización y desarrollo del personal a que se refiere este Capítulo, **quedarán establecidos en el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo Técnico.**”



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

Por otro lado, en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece una **clasificación de los trabajadores del Instituto demandado**, de la siguiente forma:

“Cláusula 11.- Clasificación de Trabajadores Los trabajadores del Instituto se clasifican como sigue:

1. Trabajadores de Confianza "A";
2. Trabajadores de Confianza "B";
3. Trabajadores de Base;
4. Trabajadores a obra determinada;
5. Trabajadores sustitutos; y
6. Trabajadores que prestan servicios en el Programa Federal IMSS-Bienestar.

De igual manera, debe atenderse a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del estatuto de trabajadores de confianza “A” del Instituto Mexicano del Seguro Social el cual establece lo siguiente:

“Artículo 1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer el régimen laboral complementario al dispuesto en el Apartado A del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, para las personas trabajadoras de confianza “A”, a los que no les es aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en los términos del Artículo Décimo Quinto Transitorio del DECRETO por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2001 y la Cláusula 12 Bis del Contrato antes citado. De acuerdo con el convenio celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguros Social, que fue ratificado y depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 10 de octubre de 2012.

(...)

Artículo 2. Para los efectos del presente Estatuto serán aplicables las definiciones establecidas en la Ley del Seguro Social, además de las siguientes:

$$(\dots)$$

Persona Trabajadora o personas trabajadoras: personal de confianza “A”, sujeto al presente Estatuto, el cual presta sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de un contrato individual de trabajo, incluyendo al Programa IMSS-Bienestar.

Personal Operativo: personas trabajadoras clasificadas como de confianza “A” y que no están comprendidas en el personal de mando, que realizan las funciones establecidas en el perfil de puesto de nómina ordinaria.

$$(\dots)$$

Puesto de mando: Personal que ejerce un servicio público de mando, cuyas funciones derivan directamente de los manuales de organización y de operación respectivos, designado libremente por los titulares de Órganos Superiores, Normativos o de los OOAD, en el ámbito de sus respectivas competencias para la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de la Unidad Administrativa a la que fueron designados, en términos por lo dispuesto en el artículo 9 de la LFT.

(...)"

DANIEL GONZALEZ TORRES
706a6620636a66330000000000000000014536
22/04/29 15:10:33

fianza "A"
 tanto a p
 pueden se
 fianza "A"
 buen o no
 que consti
 nza.
 que no se
 or con la
 al del Tra
 en el Comi
 on del que
 a, en el de
 e insumisi
 trabajador
 , lo cual
 artículo 7
 mo un he

 os 396 y
 pactadas
 trabajad
 aplicable sa
 n a los tra
 osiciones
 andado r
 ez que qu
 su cláusul
 didas en
 mo prueba
 re el *****

andado r
ez que qu
su cláusul
medidas en
mo prueba
re el ****

su cláusula
adidas en
mo prueba
re el ****

18



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Marqarita Maza Parada”

***** y el ***** ***** ** ***** ***** ***** ***** *****

, de diez de octubre de dos mil doce, **adicionando al Contrato Colectivo la cláusula 12 bis, en la que se excluye de la aplicación del citado contrato a los trabajadores de confianza “A”, de nuevo ingreso que inicien labores a partir de la vigencia de dicha cláusula.**

Incluso, debe señalarse que la **Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**, previamente estudió la inaplicabilidad de las **disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo a los trabajadores de confianza “A” del Instituto demandado**, por lo que al presente asunto resulta aplicable la Jurisprudencia visible con la Tesis: 2a./J. 36/2019 (10a.), publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, Tomo II, página 1994, con Registro digital: 2019479 y Rubro:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA "A" DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL QUE INGRESARON A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2012. NO LES RESULTA APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SINO EL REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO Y EL ESTATUTO RESPECTIVO, CONFORME A LA CLÁUSULA 12 BIS DE AQUEL INSTRUMENTO Y A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.⁷

De lo anterior, se desprende que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó la inaplicabilidad del pacto colectivo resulta respecto de aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar a partir del uno de enero de dos mil doce.

Por ello, debe considerarse la fecha de ingreso de la parte actora, siendo que afirma que fue contratado el uno de julio de dos mil doce, mientras que el demandado afirma que ingresó el uno de junio de dos mil doce, esto es la demandada reconoce una antigüedad incluso mayor a la que afirma el accionante, debiendo tenerse como confesión expresa en términos de lo dispuesto en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, considerando que el actor ingresó a laborar el uno de junio de dos mil doce, se concluye que **no le son aplicables las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo.**

7 Registro digital: 2019479; Instancia: Segunda Sala; Décima Época; Materias(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 36/2019 (10a.); Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, Tomo II, página 1994; Tipo: Jurisprudencia; Rubro: **TRABAJADORES DE CONFIANZA "A" DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL QUE INGRESARON A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2012. NO LES RESULTA APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SINO EL REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO Y EL ESTATUTO RESPECTIVO, CONFORME A LA CLÁUSULA 12 BIS DE AQUEL INSTRUMENTO Y A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.**

Acorde con los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extenderán a todos los trabajadores, ya sean de base o de confianza, salvo aquellos casos en los que expresamente la negociación colectiva excluya a los trabajadores de confianza, como sucede en el caso de los trabajadores de confianza "A" del Instituto Mexicano del Seguro Social que ingresaron a partir del 1 de enero de 2012, quienes quedan excluidos por disposición expresa de la cláusula 12 Bis, que fue agregada al contrato colectivo de trabajo el 10 de octubre de 2012, y del artículo 256 de la Ley del Seguro Social vigente a partir de 2001; disposiciones de las que deriva que los trabajadores de confianza "A" se rigen por las condiciones de trabajo establecidas en el Reglamento Interior del Instituto que, a propuesta del Consejo Técnico, expide el Ejecutivo Federal y en el Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de la ley citada; esto, bajo el entendido de que no les son aplicables a aquellos que ingresaron al Instituto a partir del 21 de diciembre de 2001 y hasta antes del 1 de enero de 2012, fecha en que entró en vigor el Estatuto referido.

Por lo anterior, **resultan improcedentes las prestaciones que reclama la parte actora, relacionadas con la aplicación de los beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo, es decir aquellas reclamadas en los incisos A), E) y N).**

Reconocimiento de antigüedad

Señalado lo anterior, la parte actora se encuentra reclamando el reconocimiento de antigüedad afirmando que fue contratado el uno de julio de dos mil doce, mientras que el demandado afirma que ingresó el uno de junio de dos mil doce, esto es la demandada reconoce una antigüedad incluso mayor a la que afirma el accionante, debiendo tenerse como confesión expresa en términos de lo dispuesto en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo. Por consiguiente, este Tribunal no puede condenar al reconocimiento de la antigüedad, cuando la demandada ha reconocido una incluso mayor a la reclamada, por lo que lo procedente es **absolver del reclamo señalado en el inciso M)**; debiendo precisarse, que para los efectos conducentes la antigüedad reconocida por la parte demandada es a partir del uno de junio de dos mil doce.

Análisis del despido

Determinado lo anterior, atendiendo a cómo ha quedado fijado la litis en el presente juicio, debe analizarse si la parte actora fue despedida de manera injustificada o bien, como lo señala la parte demandada, resultan improcedentes las prestaciones reclamadas por la parte actora.

Por ello, es necesario analizar cómo es que terminó el vínculo laboral, siendo que, como ya se adelantó, corresponde a la patronal la carga de la prueba para demostrar las condiciones de trabajo y, por tanto, la terminación de la relación de trabajo es carga del patrón, tal como se señala en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se transcribe a continuación:

“Artículo 784. El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. **Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;**

VI. *Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.*
La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Marqarita Maza Parada”

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo:

X. *Disfrute y pago de las vacaciones;*

XI. *Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.”

En ese sentido, como previamente se ha señalado, la manifestación de la parte demandada en el sentido de que le resulta inaplicable a la parte actora el Contrato Colectivo de Trabajo al tratarse de un trabajador de confianza, pero sin especificar alguna causal de la terminación del vínculo laboral, constituye una negativa lisa y llana del despido que no revierte la carga probatoria a la parte actora, por lo que corresponde a la patronal la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, incluyendo la terminación de la relación laboral.

Así, considerando que correspondía a la parte demandada la carga para acreditar la terminación de la relación laboral, sin que se hayan aportado medios de convicción para acreditar la causa de la terminación del vínculo laboral (máxime que la demandada ni siquiera señaló alguna causal de la terminación del vínculo laboral, lo cual constituye una negativa lisa y llana del despido que no revierte la carga probatoria a la parte actora), se tiene por cierto el despido injustificado de la parte actora el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro.

Reinstalación

Como consecuencia de lo anterior, lo procedente es condenar al

***** a reinstalar a *****

***** en los términos y condiciones que venía desempeñando a la fecha del injustificado despido del que fue objeto el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro.

Por ello, es necesario emitir pronunciamiento con relación a las **condiciones laborales** con las que contaba la parte actora al momento del despido y con las que debe ser reinstalada, para lo cual se deberá atender a

“2026, Año de Marqarita Maza Parada”

previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, **el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses**, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

*Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los **intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual**, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones...”*

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

“Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84...”

Así, en el presente juicio se ha establecido como un hecho no controvertido que el salario que con el que contaba la parte actora es el siguiente:

Concepto	Descripción	Importe
700	Sueldo Tabular	\$*****
706	Compensación Garantizada	\$*****
722	Prima Quinquenal	\$*****
750	Ayuda para Despensa	\$*****

Dando como consecuencia lo siguiente:

Salario Mensual Integrado \$*****

Salario Quincenal Integrado \$*****

Salario Diario Integrado \$*****

Por consiguiente, el salario diario de la actora era de \$ *****/100 moneda nacional).

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones o prestaciones en especie entregadas por su trabajo. Por lo que se considera oportuno analizar aquellas prestaciones que deberán considerarse a fin de estar en posibilidad de determinar el salario integrado.

Aguinaldo: En lo que respecta a dicha prestación, del contenido de los artículos 7 y 38 del ***** ** ** ***** ***** ** ***** **

*** ***** ***, se desprende lo siguiente:

“Artículo 7. Son derechos de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en la LFT, en la LSS y demás disposiciones legales aplicables, los siguientes:

Recibir un aguinaldo anual, en los términos de lo dispuesto en el “Decreto que establece las disposiciones para el otorgamiento de aguinaldo o gratificación de fin de año”, expedido anualmente por el Ejecutivo Federal;

(...)"

“Artículo 38. Las prestaciones son los beneficios adicionales que el Personal Operativo podrá recibir en razón del grupo, grado y nivel jerárquico al que pertenezca, y se clasifican en:

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

II. Económicas.

$$(\dots)$$

d) Aguinaldo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un aguinaldo anual, que será pagado conforme a lo establecido en el Decreto que para tal efecto emita el Ejecutivo Federal.

Aquellas personas trabajadoras que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

El pago por aguinaldo se realizará libre de impuestos, absorbiéndolos el Instituto.

$$(\dots)''$$

En ese sentido, las partes ofrecieron como prueba el recibo de pago correspondiente a la primera quincena de diciembre de dos mil veinticuatro, el cual constituye una prueba común y del cual se advierte que se cubrió al actor un aguinaldo por la cantidad de \$***** * ***** * ***** *

***** * **** **/100 moneda nacional), monto que deberá considerarse para efecto de la integración salarial del actor; por tanto, dividida entre los trescientos sesenta y cinco días del año, es posible obtener el monto proporcional diario por concepto de aguinaldo de \$***** ***** ***** *

***** **/100 moneda nacional), que se deberá considerar para la
integración salarial.

Vacaciones y prima vacacional: Con relación a dichas prestaciones, debe atenderse a lo dispuesto en los *****s 24 y 38 fracción II inciso f) del Estatuto de las Personas Trabajadoras de Confianza "A" del *****

***** ** ***** *****, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 24. Las personas trabajadoras disfrutarán de su primer periodo vacacional, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, en los términos que a continuación se precisan:

I. El Personal Operativo:

$$(\dots)$$

a) Disfrutará de su primer período de vacaciones que será de dieciséis días hábiles; consecuentemente no se computarán en períodos de vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal.

“2026, Año de Marqarita Maza Parada”

b) Por cada año de servicios, se aumentará en un día el período mínimo anual de vacaciones, hasta llegar a veinte días hábiles, en el quinto año de servicios.

A partir del sexto año de servicios, el periodo vacacional aumentará en dos días hábiles por cada cinco años de servicios, de conformidad con la siguiente tabla:

<i>Días</i>	<i>Antigüedad</i>
22	De 6 a 10 años
24	De 11 a 15 años
26	De 16 a 20 años
28	De 21 a 25 años
30	De 26 a 30 años
32	De 31 a 35 años

Y así sucesivamente, conforme a los artículos 76 y 78, de la LFT.
(...)

II. El Personal de Mando disfrutará por año, los días de vacaciones que le correspondan, de acuerdo con la antigüedad cumplida, en términos de la tabla siguiente:

<i>Días</i>	<i>Antigüedad</i>
<i>20</i>	<i>De 1 a 5 años</i>
<i>22</i>	<i>De 6 a 10 años</i>
<i>24</i>	<i>De 11 a 15 años</i>
<i>26</i>	<i>De 16 a 20 años</i>
<i>28</i>	<i>De 21 a 25 años</i>
<i>30</i>	<i>De 26 a 30 años</i>
<i>32</i>	<i>De 31 a 35 años</i>

Y así sucesivamente, conforme a los artículos 76 y 78, de la LFT.
(...)”

“Artículo 38. Las prestaciones son los beneficios adicionales que el Personal Operativo podrá recibir en razón del grupo, grado y nivel jerárquico al que pertenezca, y se clasifican en:

(...)

II. Económicas.

$$\begin{pmatrix} \vdots \\ \vdots \\ \vdots \end{pmatrix}$$

f) *Prima vacacional.*

Será equivalente al 25% del salario que le corresponda durante su período vacacional.”

Por lo anterior, considerando que el actor ingresó a laborar el uno de junio de dos mil doce, a la fecha del despido contaba con una antigüedad de 12 años, contando así con el derecho a disfrutar de 24 días de vacaciones y la respectiva prima vacacional a razón del 25%.

Así debe considerarse que el salario quincenal ordinario de la parte actora (incluyendo sueldo tabular y compensación garantizada), asciende a la cantidad de \$***** ***** ** ***** ***** *

/100 moneda nacional), es decir diario de \$*** **** *

***** * **** * **** **/100 moneda nacional), que al multiplicarse por los

24 días por concepto de vacaciones, se obtiene el monto de \$*****

***** * ***** ** ***** ***** ***** ***** ***** *****); por tanto, dividida

entre los trescientos sesenta y cinco días del año, es posible obtener el monto

*****) y cuyo 25% asciende a \$ *****
*****) por concepto de prima vacacional y por
consiguiente esta última cantidad deberá tomarse en consideración para la
integración salarial.

De igual manera, considerando que la parte actora también reclama el pago de las vacaciones y prima vacacional generada del cuatro de marzo de dos mil veinticuatro a la fecha del despido (treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro); sin embargo resulta necesario hacer la aclaración que **las vacaciones no se pagan, sino se disfrutan y las mismas no son susceptibles de compensación económica**, salvo que la relación laboral no continuara y tornara imposible su disfrute tal como se establece en el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo, supuesto en el que no se encuentra el actor debido a la procedencia de la prestación de reinstalación, por lo que **la parte actora tendrá el derecho al disfrute de las vacaciones a las que genere derecho.**

establece lo siguiente:

El pago por Fondo de Ahorro se realizará libre de impuestos, absorbiéndolos el Instituto. (...)”

******/100 moneda nacional), que al multiplicarse por los 45 días, se obtiene el



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.
“2026, Año de Margarita Maza Parada”

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

montante de \$***** * ***** *

con un concepto de fondo de ahorro de \$ *****/100 (moneda nacional), que se deberá considerar para la integración salarial.

Atendiendo a lo anterior, para hacer la integración del salario de la parte actora se deberán considerar los montos y rubros siguientes:

Concepto	Monto
Salario diario	*****
Aguinaldo	*****
Prima vacacional	*****
Fondo de ahorro	*****
Salario diario integrado	*****

Salarios caídos

Establecido lo anterior, lo procedente es analizar el cálculo de los salarios caídos. Al respecto, en los artículos 48, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, establecen las normas a seguir para el cálculo de los salarios caídos. Por ello, se debe considerar el salario diario integrado previamente definido de \$***** ***/100 moneda nacional), debiendo considerar que la parte actora prestó sus servicios hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro, y toda vez que se ha tenido como injustificado el despido, resulta procedente la condena de salarios caídos a partir de esa fecha; siendo que a la fecha de emisión de la presente sentencia, ha transcurrido el periodo de doce meses a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se determina realizar la cuantificación de los salarios caídos hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco, esto es por el plazo máximo que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, el salario diario integrado de la parte actora debe **multiplicarse por los trescientos sesenta días que comprenden los doce meses a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo**, lo cual tiene sustento en el criterio jurisprudencial contenido en la Tesis: PR.L.CS. J/26 L (11a.), con registro digital: 2026784, emitido por el Pleno Regional en Materia de Trabajo de la Región Centro-Sur, con Residencia en la Ciudad de México, consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 26, junio de 2023, Tomo VI, página 5855, de rubro y texto siguientes:

“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 sesenta) días, el otro estimó que debían ser 365 (trescientos sesenta y cinco) días.



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

**GENERAN UNA VEZ AGOTADO EL PERIODO DE 12 MESES DE
AQUÉLLOS.”⁸**

Para ello, deberá considerarse el salario diario integrado de \$*****

*** **/100 moneda nacional) y

multiplicarse por los treinta días que comprende un mes, multiplicarse a su vez por los quince meses que establece el ordenamiento legal y a dicha cantidad deberá obtenerse el 2% (\$***** X 30 X 15 = \$***** X 2% =

\$***** por lo que se obtiene un monto mensual de \$***** *****

**** */100 moneda nacional) mensuales

por concepto de intereses a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

La parte actora reclama el pago de salarios vencidos con las mejoras e incrementos salariales; sin embargo, al tratarse de una prestación de carácter extralegal, correspondía a la parte actora el deber de acreditar el derecho a recibir el beneficio invocado, para lo cual debía justificar que se encuentra en el supuesto previsto en que sustente su exigencia. Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 148/2011 (9a.) con número de registro 160514, de rubro ***“PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.”*** Sin embargo, la actora no acreditó la existencia de dicho beneficio, ni mucho menos se acreditó que tuviera derecho a ello, aunado a que previamente se ha determinado que no obstante de que en el presente juicio no se ha acreditado de manera específica la existencia de algún incremento salarial, la

⁸ Registro digital: 2013286 Instancia: Segunda Sala Décima Época; Materias(s): Laboral Tesis: 2a./J. 165/2016 (10a.) Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 37, diciembre de 2016, Tomo I, página 850, Tipo: Jurisprudencia, rubro y texto:

SALARIOS VENCIDOS. CÁLCULO DE LOS INTERESES QUE SE GENERAN UNA VEZ AGOTADO EL PERIODO DE 12 MESES DE AQUELLOS.

Partiendo de la idea básica de que capitalización de intereses implica incorporar al capital originario los intereses que ha producido, entonces la porción normativa "capitalizable al momento del pago", contenida en el párrafo tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, significa que los intereses se incorporan al momento de que se realice el pago. Es decir, los intereses que se han generado mensualmente se incorporarán al capital, entendido éste en el contexto de la norma como el monto de 12 meses de salarios vencidos, al momento en que se realice el pago, tanto de salarios vencidos como de intereses, sin que sea posible incorporarlos o capitalizarlos mensualmente. En tal virtud, esta Segunda Sala considera que la indicada porción normativa no puede interpretarse de otra forma, porque si la intención del legislador hubiera sido que los intereses se capitalizaran mensualmente, al constituir un concepto técnico el de capitalización de intereses, así lo hubiera precisado; en cambio, al haber redactado la norma como lo hizo, sin lugar a dudas tuvo el propósito de que los intereses se incorporaran en el momento en que se realizara el pago.

Contradicción de tesis 200/2016. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero del Vigésimo Quinto Circuito y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 5 de octubre de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Javier Laynez Potisek. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.9o.T.56 L (10a.), de título y subtítulo: "INTERESES. PARA SU CÁLCULO DEBEN ADICIONARSE AL CAPITAL DEVENGADO AQUELLOS QUE ESTÉN VENCIDOS, A EFECTO DE DETERMINAR LOS RENDIMIENTOS ULTERIORES SOBRE EL NUEVO SALDO INSOLUTO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).", aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 6 de noviembre de 2015 a las 10:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época. Libro 24, Tomo IV, noviembre de 2015, página 3537, y

El criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 1287/2014

Tesis de jurisprudencia 165/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiséis de octubre de dos mil dieciséis.

reinstalación deberá realizarse con los incrementos, mejoras y beneficios que haya sido objeto el puesto, salario y prestaciones del actor a la fecha de la reinstalación.

Cabe señalar que resulta improcedente el reclamo de la parte actora señalado en el inciso D), en el sentido de que los salarios vencidos deben cuantificarse hasta que se realice la reinstalación, toda vez que previamente se ha determinado que los salarios caídos deben ser cuantificados por el plazo máximo de un año a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; por lo que lo procedente es **absolver del reclamo señalado en el inciso D).**

De igual manera, **se absuelve de los reclamos señalados en los incisos F), G), H), I) y K)**, toda vez que el pago de los conceptos de salario tabular, compensación garantizada, prima quinquenal, ayuda para despensa y prima vacacional han sido contemplados en la integración salarial y por ende en la cuantificación de los salarios caídos, por lo que cuantificarlos nuevamente implicaría una doble condena en perjuicio de la patronal.

Prima de antigüedad

Por otro lado, la parte actora se encuentra reclamando el pago de la prima de antigüedad, para lo cual debe atenderse a lo establecido en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo:

“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;

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;
(...)"

Del numeral en cita, específicamente de la fracción tercera, se desprende aquellos supuestos en los que se genera el derecho para el pago de la prima de antigüedad. No obstante lo anterior, si bien se acreditó que la parte actora fue objeto de un despido injustificado, al haber resultado procedente la pretensión principal de reinstalación, la consecuencia es que la relación laboral continuará y por consiguiente **lo procedente es absolver del pago de prima de antigüedad que realiza en el inciso Q).**

Pago de aportaciones

La parte actora, reclamó en el inciso **P)** el pago de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Así, en términos del artículo 784, fracción XIV, de la Ley Federal del Trabajo y 15, fracciones II y III, de la Ley del Seguro Social, corresponde al



Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México.

“2026, Año de Margarita Maza Parada”

patrón conservar los comprobantes de pago de las aportaciones a favor de dichos entes, sin que haya aportado alguna prueba con ese propósito.

En consecuencia, se condena a entregar a la parte actora los documentos con los que acredite el cumplimiento de las obligaciones relativas al pago de entero de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; y en caso de no contar con ellos, al pago correspondiente, con el salario respectivo por el periodo de duración de la relación laboral.

Retención de impuestos

Se aclara que, considerando lo dispuesto por los artículos 94, 97, 98, 99 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y 26, fracciones I y II, del Código Fiscal de la Federación dispone que **es procedente la deducción o retención de impuestos** que resulten, sobre el pago de las prestaciones que deban ser pagadas a la parte actora y por las cuales se deban deducir o retener impuestos al momento de verificarse el pago, toda vez la obligación de pago de impuestos o retención de estos, deriva de que en esta sentencia se determinan cantidades líquidas, sin que esto cause ningún perjuicio a la parte actora, toda vez que la misma también es sujeto obligado al pago de contribuciones y en su caso tiene expedito su derecho para solicitar ante la autoridad hacendaria la devolución de las cantidades que se vean retenidas, conforme lo anterior es procedente la excepción de retención de impuestos.

Por ello, **se aclara que por disposición de ley las cantidades a pagar serán las que resulten después de la deducción o retención de impuestos que corresponda.**

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

RESOLVE:

PRIMERO. Se condena al *** a reinstalar a ***** en los términos y condiciones que venía desempeñando a la fecha del injustificado despido del que fue objeto el treinta y uno de diciembre de dos mil veinticuatro.**

SEGUNDO. Se condena al *** ***** ** ***** *******
al pago de \$ *** ***** ***** * ** ** *******
******* ***** moneda nacional), por concepto de salarios**
caídos.

Asimismo, **se condena** a la demandada al pago de los **intereses** que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago; intereses que se

cuantificarán al momento de llevarse a cabo el pago, esto es, al cumplirse con la sentencia.

Se aclara que por disposición de ley las cantidades a pagar serán las que resulten después de la deducción o retención de impuestos que corresponda.

TERCERO. Se condena al ***** a entregar a la parte actora los documentos con los que acredite el cumplimiento de las obligaciones relativas al pago de entero de aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro, Instituto Mexicano del Seguro Social e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

CUARTO. Se absuelve al ***** de las prestaciones reclamadas en los incisos A), D), E), F), G), H), I), J), K), M), N), y Q).

QUINTO. Se concede al ***** el termino de **quince días** siguientes al día en que surta efectos la notificación de esta sentencia para que dé cumplimiento voluntario a la misma en términos del artículo 9459 de la Ley Federal del Trabajo.

Notifíquese de la siguiente forma:

Parte	Tipo de notificación
Actora	Buzón electrónico
*****	Boletín judicial

Cumplase y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto concluido.

Así lo resolvió y firma electrónicamente **Diana Leticia Amaya Cortés, Jueza de Distrito adscrita al Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México,** ante el secretario instructor **Daniel González Torres,** quien da fe.

9 Artículo 945. Las sentencias deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Vencido el plazo, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 de esta Ley.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

166667077_639244864749100511.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 2

FIRMANTE						
Nombre:	DANIEL GONZALEZ TORRES			Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA						
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.01.45.3c			Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:48:23 - 08/09/26 17:48:23			Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256					
Cadena de firma:	92 9b 72 5d 39 79 0f a1 fa 94 58 ec 09 02 2d 0e 6b 01 a2 09 ac 2b df e9 f3 79 e9 2e 2c 3f b3 e6 a1 23 b2 9a 4f 75 77 e2 8e d0 7a 50 69 6c eb 4c 50 d8 da 86 9a 89 d9 c6 23 2f 6c 39 0a 3e 67 33 aa 81 8a c5 e7 a9 75 19 d9 45 79 9b 75 6e 5c 58 99 71 99 6e 04 57 fb 04 12 ec 49 4b 71 32 4b c8 77 d2 71 2f 58 b5 6b 7c 9a fd 0a 55 e9 25 d1 86 70 d7 6e 7f 3a 0b 3e 7a 5e d6 d6 2f ea 2e aa e6 9b f9 3d d0 12 9e f0 3d 9a a2 d9 8d 38 27 82 41 80 cc d7 70 c8 ba 2e e7 32 12 61 11 6e 4e d1 a2 fb 1e 41 1f 00 ff 7f 5e 58 6a ef da 75 1b de b9 a5 e2 e5 ce c6 b7 e4 60 c5 65 ad f8 0d 04 39 9b c8 c4 df 3f 32 6d 5f 25 b1 7d 59 fd d9 78 26 95 06 c6 e0 c5 99 f9 06 bb 92 39 06 c0 3a 2a 71 3f 98 97 e8 af 8f 02 62 41 c0 1d 10 ca 8f 69 44 72 12 50 22 36 ba ac de 06 0c 24 bd d1 79 f7 77 26 dc ed 52 ac fa b1 84 ad a8 36 38 c5 11 67 53 99 d4 d9 90 c6 95 47 c4 a3 b0 ee a0 c9 92 96 b9 24 d6 97 12 6a e6 df ac 5e 53 ad 68 17 06 1f 7f f7 6a 6d eb 92 a6 0a 21 71 1c 42 f3 a5 05 44 92 21 71 1a 46 36 24 22 2e 5f 0f e4 91 45 cc ac ef 7e 7d 7c 7d 9f e2 b7 ef 14 b4 cf 3c f1 f3 35 f8 a8 31 d5 37 0c 1f 4d 8d bb 19 99 ee cd 34 81 9d 18 c5 a4 ee 3b 1a 82 d5 5e 53 3a f6 8b e4 d3 64 c7					
OCSP						
Fecha: (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:48:23 - 08/09/26 17:48:23					
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.66.33.00.00.00.00.00.00.00.00.01.45.3c					
TSP						
Fecha : (UTC/ CDMX)	08/09/26 23:48:23 - 08/09/26 17:48:23					
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:	203595317					
Datos estampillados:	qRtZztE5Ac0tsNO+vA34lhtDo+c=					

El ocho de septiembre de dos mil veintiseis, el licenciado Daniel Gonzalez Torres, Secretario(a), con adscripción en el Segundo Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales, con sede en la Ciudad de México, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como CONFIDENCIAL, por tratarse de Datos personales Conste.