



PROCEDIMIENTO LABORAL *****

ORDINARIO

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ACTOR: ***** ***** *****

DEMANDADOS: ***** ***** ***
***** *****²

JUEZ: Daniel Iduarte Ledesma.

SECRETARIO: Ramiro Guadalupe López Morales.

COLABORÓ: Diana Stefanny Espinoza Jiménez.

Monterrey, Nuevo León, treinta de septiembre de dos mil veintiséis.

Visto para resolver el **procedimiento ordinario laboral**
4/2026-III, promovido por ***** ***** ***** , contra el
 ***** ***** *** ***** ***** , al tenor de los
 antecedentes y consideraciones siguientes.

PRIMERO. Extracto de la demanda. Mediante escrito depositado en el Buzón Judicial de la Oficina de Correspondencia Común el **diecisiete de diciembre de dos mil veinticinco**, recibido en este tribunal el **dos de enero de dos mil veintiséis**, *********
******* *******, demanda las prestaciones siguientes:

Al Instituto Mexicano del Seguro Social

1. La Reinstalación en mi Centro de Trabajo, con las mismas condiciones laborales en que me venía desempeñando hasta la Rescisión de Contrato que injustamente fui objeto por parte de mi ahora demandada.
2. El pago de la indemnización Constitucional, correspondiente a tres meses de salario, con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, fui rescindida de forma injustificada.

¹ Apoderado: *****

Domicilio: ***** ** ***** ***** ***** ***** ***** ** ***** ***** ***** **

² Apoderada: *****

Domicilio* *****

- ales que r
en comen
objeto.
- acional, acc
la legislació
- correspondie
ción Labor
- istente en 20
po indefini
lece la Leg
e fui objeto
- ente en 45
o Colectivo
- or la Reins
sula 56 del
- sus serv
- *** ** *
- *** ** *
- ubicada
s inheren
, hasta e
ue fue
- de dos m
- s de su ca
n inciden
- roximada
el pañal
- ontraba
y al reca
- oeándose

***** , con la categoría de ***** , adscrita a la Guardería Ordinaria número 3, ubicada en Monterrey, Nuevo León, desempeñando las funciones inherentes a dicho puesto bajo la subordinación de la demandada, hasta el ***** ** ***** ** *** ***** en la que fue rescindida de forma injustificada.

de dos m
s de su ca
n inciden
roximada
el pañal
contraba
y al reca
beándose

no jurisdi

auto de nu
la dema

Mediante

tuvo al **

nes y c



RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
30303031303030303030303136323831313738
18/11/26 10:56:11

incluyó el
eza jurídica
, pues la
injustifica
una res

se encor
compar
llevando
a derech



ada evad

complet
s son bar
arrollando
S.

se efect
go de la

argo de la

Dicho medio de prueba deberá valorarse de manera conjunta con los demás medios de prueba que obran en el expediente, conforme a las reglas de la sana crítica.

Informé que fue rendido por esta el ***** ** ***** ** *****
 *** ***** , del que se obtuvo lo siguiente:

No obstante, lo anterior, de acuerdo con la información contenida en los registros institucionales y las circunstancias observadas durante el desarrollo de la jornada referida, únicamente se contó con la presencia efectiva de dos trabajadoras en servicio, C. ***** con matrícula ***** y la C. ***** con matrícula ***** quienes desempeñaron las funciones inherentes a la operación y atención de los menores durante el transcurso del día (...)"

V. Presuncional legal y humana.

VI. Instrumental de actuaciones.

Dicho medio de prueba se precisa que se considerará únicamente aquellas constancias exhibidas oportuna y



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

formalmente dentro del expediente, y no las agregadas al expediente sin haber cumplido con tales requisitos.

A la parte demandada *** ***** *** *******

******* se le admitieron las pruebas siguientes:**

I. Presunciones legales y humanas.

Medio de prueba que con fundamento en los artículos 831, 832, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, su alcance probatorio resultará del análisis conjunto con las demás pruebas.

II. Instrumental de actuaciones.

Dicho medio de prueba se precisa que se considerará únicamente aquellas constancias exhibidas oportuna y formalmente dentro del expediente, y no las agregadas al expediente sin haber cumplido con tales requisitos.

III. Confesión expresa y espontánea.

Dada la naturaleza de esta prueba, en su caso, se valorará de conformidad con las manifestaciones de las partes contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio que impliquen la admisión de algún hecho materia de la litis; lo anterior, sin perjuicio de los hechos que fueron fijados como no controvertidos en la etapa procesal correspondiente.

IV. Confesional a cargo de la parte actora.

Prueba que se materializó en la audiencia de juicio y cuyo desahogo reunió los requisitos del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo. Medio de convicción al que, en su caso, se le adjudica valor probatorio pleno para acreditar los hechos que fueron reconocidos expresamente por el absolvente al contestar las posiciones formuladas por el representante legal de su contraparte, probanza que se desahogó al tenor de las posiciones siguientes:

Y en ocasiones cuando llegan a faltar personal, pues según la normativa dice que deben de mandar a alguna jefa o a o alguien que se pueda hacer ese cambio para que cubrir esa vacante que falta, pero las jefas igual tampoco, nunca se presentaron y hay 2 jefas.

Donde haga falta es donde pueden entrar las jefas, pero pues las jefas llegaron como 1 hora después de que sucedió todo el accidente para decirme como pues salte a tomar aire, pero ya habíamos terminado con los 12 niños que teníamos nosotras 2 nada más.

12.

Y cuando nos menciona que son varias salas que están cada sala. ¿Cada sala tiene alguna función en específico?

Sí; por ejemplo, van de cada 6 meses en cada sala. En al principio los de lactantes son los más pequeñitos de 45 días, hasta los 3 meses tengo entendido y luego la segunda sala es lactantes B un poquito más grandecito es donde empiezan a comer papilla y lactantes. C es donde ya empiezan como que, a soltarse un poquito más, a querer caminar y gatear, pero cada sala tiene sus etapas.

¿Usted en qué sala estaba?

Lactantes C

¿Qué edad de los niños?

Si mal no recuerdo de 36 meses. Sí como un año y medio, un año y medio a 2 años, año y medio a 2 años.

¿Es cuando empiezan a caminar, a gatear?

Sí a gatear y a caminar según el grado de desarrollo de los niños

También nos menciona que en algunas salas asignan 3 personas, que en otras 2.

Sí.

Sí en por lo general en las salas de lactante, que son las salas que están arriba.

¿Algún motivo por el cual no tuviera barandal este cambiador?

¿Los otros están orientados?

¿Todas?

¿Y en las otras áreas?

¿Ninguna área tiene cambiador con barandal desde que usted ingreso?

V. Documental pública consistente en original del Aviso de Rescisión contenido en el oficio con terminación

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
30303031303030303030353136323831313738
18/11/26 10:56:11

Fecha y hora de nacimiento: _____
 Lugar de nacimiento: _____
 Domicilio en la actualidad: _____

cia de **
nte del S

ga plen
796, 797
perfecci
a carg

de la calidad de la educación de los estudiantes, el rol del docente y el impacto de la tecnología en el aula.

cia de la
calidad o
Sindicato

sido per

ia de la
represent

a pleno



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

```
***** ***** ***** ***** , ***** ***** ***** y *****
***** *****
```

Con la que se acredita que dicha persona compareció a la investigación administrativa, ratificó los documentos correspondientes y declaró sobre los hechos.

X. Acta de comparecencia de la C. *****

***** y el sindicato.

Probanza a la que se otorga pleno valor probatorio con fundamento en los artículos 781, 796, 797, 800 y 841, de la Ley Federal del Trabajo, al haberse perfeccionado a través de la ratificación de contenido y firma a cargo de ***** *****

***** , ***** ,
***** V ***** .

Con la que se acredita que dicha persona compareció a la investigación administrativa, ratificó los documentos correspondientes y declaró sobre los hechos.

XI. Acta de comparecencia de la C. *****

***** y el sindicato.

Probanza que, al no haber sido perfeccionada a través de su ratificación, carece de valor probatorio pleno.

XII. Acta de comparecencia de la C. *****

***** y el sindicato.

Probanza a la que se otorga valor probatorio con fundamento en los artículos 781, 796, 797, 800 y 841, de la Ley Federal del Trabajo, al haberse perfeccionado a través de la ratificación de contenido y firma a cargo de ***** , *****

```
*****      *****      *****  
*****      ,          *****      *****      ***** y *****  
*****      *****      *****
```

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
303030313030303030303136323831313738
18/11/26 10:56:11

**** ***** y el representante del sindicato.**

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

XIV. Acta de comparecencia de la C. *****

***** y el representante del sindicato.

***** V *****

Con la que se acredita que dicha persona compareció a la investigación administrativa, ratificó los documentos correspondientes y declaró sobre los hechos.

XV. Acta de comparecencia de la C. *****

***** y el representante del sindicato

Probanza a la que se otorga pleno valor probatorio con fundamento en los artículos 781, 796, 797, 800 y 841, de la Ley Federal del Trabajo, al haberse perfeccionado a través de la ratificación de contenido y firma a cargo de *****



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

***** ,
y ***** .

Con la que se acredita que dicha persona compareció a la investigación administrativa, ratificó los documentos correspondientes y declaró sobre los hechos.

XVI. Acta de comparecencia de la C. ***
**** y el representante del sindicato.**

Probanza a la que se otorga pleno valor probatorio con fundamento en los artículos 781, 796, 797, 800 y 841, de la Ley Federal del Trabajo, al haberse perfeccionado a través de la ratificación de contenido y firma a cargo de *****

***** ,
y ***** .

Con la que se acredita que dicha persona compareció a la investigación administrativa, ratificó los documentos correspondientes y declaró sobre los hechos.

XVII. Oficio 206305/320200/067/2025, consistente en constancia de hechos de doce de agosto de dos mil veinticinco.

De la que se obtiene que el día doce de agosto de dos mil veintiséis, se efectuó la revisión de la videograbación del ocho de agosto de dos mil veinticinco y se asentó la narrativa de los hechos ocurridos.

XVIII. Medio electrónico, consistente en USB universal serial bus marca KM THECNOLOGY de 8 GB color plata.

Medio de convicción que fue desahogado a través de la reproducción su contenido en audiencia de juicio y que se relaciona con la probanza ofertada por la parte actora, por lo que su alcance y valor probatorio resultará de un análisis conjunto con el resto del material probatorio.

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
3030303031303030303030313632331313738
18/11/26 10:56:11

cámara qu
 ico.
 artículo
 l del Tra

del Trat
tribun
comproba
en la pá
efectuó
do se ob

o integra



esas tra
e dos mil

del
la menos

menor
lli más f
rea de n
mil vai



XXII. Formato de solicitud de revisión de cámaras de circuito cerrado de televisión en guarderías Imss.

Se les reconoce valor probatorio pleno con fundamento en el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que la parte actora no objetó su autenticidad, con el se acredita el procedimiento efectuado para la revisión de la videograbación.

XXIII. Oficio **206305/320200/179/2025** de tres de
septiembre de dos mil veinticinco.

Con el que se acredita que **** * ,
informó al titular de la Jefatura de Servicio Jurídico del Órgano de
Operación Administrativa Desconcentrada Regional en Nuevo
León, de una posible negligencia o descuido por parte de la
trabajadora.

OCTAVO. Razones legales, de equidad, jurisprudencia y doctrina.

I. Problema Jurídico

Con base en el análisis de la demanda promovida por ***** y la contestación del Instituto Mexicano Del Seguro Social (IMSS), se procede a fijar la controversia del presente juicio, estableciendo los puntos que se deberán resolver en esta sentencia.

Primero, determinar la naturaleza y legalidad de la terminación de la relación laboral entre la actora y el instituto demandado. Mientras la accionante alega haber sido objeto de un despido injustificado, el demandado sostiene que se trató de una rescisión de contrato con causa justificada y sin responsabilidad para el patrón.

De manera sucinta, la conducta que se le imputa a la trabajadora es no haber llevado a cabo lo señalado en el

procedimiento de Pedagogía del Servicio de Guarderías IMSS. Clave 32-20-003-028, en lo que respecta a la política Específica de la Oficial de Puericultura, así como la guía técnica para la atención, cuidado y desarrollo integral del servicio de Guarderías IMSS/Acciones pedagógicas/ 3.2.3. Formación de hábitos higiénicos/medidas de seguridad/ inciso E cambio de pañal; Medidas de Seguridad y procedimiento para la administración del personal en guarderías de los esquemas madres IMSS y ordinario clave 3210-003-0039, absteniéndose de seguir instrucciones y órdenes del patrón para la realización de su trabajo.

Por tanto, se analizará, si su contrato individual de trabajo fue rescindido con causa justificada el [diecisiete de octubre de dos mil veinticinco](#), producto de una investigación administrativa por desatender, sin causa justificada, las medidas que la patronal ha implementado para la atención, cuidado y desarrollo integral del servicio de Guarderías, al no llevar a cabo el procedimiento de pedagogía del servicio de Guardería IMSS, clave 32-20-003-028.

II. Estudio del fondo.

A. Existencia de la relación laboral

Es un hecho no controvertido que la actora comenzó a trabajar para el instituto demandado el [ocho de noviembre de dos mil veintidós](#), por lo que se tiene por cierto que existía una relación laboral entre las partes.

B. Rescisión de la relación laboral

La parte actora sostiene que fue despedida injustificadamente el [diecisiete de octubre de dos mil veinticinco](#). Por su parte, el demandado niega que la trabajadora haya sido despedida, sino que fue rescindida en esa fecha previo procedimiento administrativo.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

El patrón que despidió a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando 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.

[...]"

Dispositivos de los que se deduce que el patrón puede rescindir la relación de trabajo por causa justificada si el empleado incurre en alguno de los supuestos previstos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron, el cual entregará

personalmente al trabajador en el momento mismo del despido; o bien, se lo comunicará a través de la autoridad laboral competente dentro de los cinco días hábiles siguientes; en cuyo caso, proporcionará el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La falta de aviso al trabajador, personalmente o por conducto del tribunal, genera la presunción de que la separación fue injustificada, **salvo prueba en contrario**.

De no acreditarse la justificación del despido, el trabajador podrá solicitar que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

De esa forma, se debe verificar si el patrón observó lo dispuesto en el citado numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, porque de lo contrario se actualizará la presunción de que el despido fue injustificado.

1. Entrega al trabajador de aviso escrito de rescisión personalmente o dentro de los cinco días siguientes por conducto del tribunal competente.

Este elemento se encuentra satisfecho.

El patrón sostiene que rescindió la relación laboral el **diecisiete de octubre de dos mil veinticinco**; lo que acreditó con el aviso de rescisión en el que consta la recepción por parte de la trabajadora en la misma fecha, por lo que es evidente que efectuó la entrega personal del aviso de rescisión a la parte trabajadora.

2. Que el aviso refiera claramente las conductas que motivan la rescisión y las fechas en que se cometieron

arle su deb
 sa y mani
 ridades qu
 uestigación
 para que o
 a las irregu
 ar elemen
 e interveni
 ones a fin
 de conoci
 sposición p
 las videog
 anterior a f
 mentos que
 el Lic. *********
 on II Nuevo
 y manifes

En este sentido, se tiene que Usted C. *****, matrícula *****, categoría Oficial de Puericultura 65, horario de 13:30 a 20:00 horas, descansos sábado y domingo, adscrita a la Guardería Ordinaria No. 0003, al encontrarse laborando el día 08 de agosto del 2025, y siendo aproximadamente las 17:07 horas, al momento en que trae cargada una menor, a la cual dirige al cambiador, colocándola en el mismo para cambiarle su pañal, cuando Usted observa que otra menor que se encontraba en el piso en posición de gateo, resbala con una pelota golpeándose en la barbilla, por lo que Usted dejó de sujetar a la menor que se encontraba en el mueble del cambiador, descuidándola y dejando a la misma sin ninguna protección, la que rueda su cuerpo y cae al suelo golpeándose la cabeza, y trasladando posteriormente a la menor al Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 2, quien fue atendida en el departamento de urgencias, trasladándola posteriormente a la Unidad Médica de Alta Especialidad, Hospital de Traumatología y Ortopedia No. 21, atendida por Neurocirugía Pediátrica, realizándole un TAC, diagnosticándole fractura de bóveda craneal, quedando hospitalizada para su observación, incumpliendo Usted (*****), con lo siguiente:

Política Específica de la Oficina de Puericultura:

5.2.4.2 Brindará atención, cuidado y sostenimiento afectivo a los niños, propiciando un ambiente armónico incluyente, tolerante y participativo con vínculos afectivos sanos, al proporcionar los cuidados maternos que posibiliten su desarrollo integral.

5.2.4.7 Aplicará todas las medidas de seguridad establecidas en la "Guía técnica para la atención, cuidado y desarrollo integral del servicio de Guarderías IMSS" clave **3220-006-028**.



RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
303030313030303030303136323831313738
18/11/26 10:56:11

creditado
artículo 47

que mot
pues se
ocho c

o, tiempo
aproxima
aron y le

la fecha a
con los p
parte ac
supues

se cono
las exig
abajo.

encia 2a
e la Sup
05358, D
a Federa
29, de ru

RELACIÓN CONTAMINACIÓN QUE LA O



EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.”

Por lo anterior, se procede al análisis del cumplimiento de las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo y, posteriormente, de las casusas de rescisión.

E. Cumplimiento de las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo

Además de las disposiciones mínimas previstas en la Ley Federal del Trabajo, la relación laboral entre las partes se regula por el Contrato Colectivo de Trabajo, en su texto vigente en el momento de la separación (dos mil **veinticinco**). En consecuencia, se procede al análisis del procedimiento de investigación laboral

*** *********, que derivó en el oficio rescisorio

********* de **diecisiete de octubre de**

dos mil veinticinco, a fin de determinar si se respetaron las formalidades establecidas en dicho pacto.

Se recuerda que corresponde al ******* ***** *****

******* ******* acreditar la legalidad del procedimiento de

4, fraccio
al del Tra
cuenta qu

no es ob
las 1, 55

previsto
tuto en c
de las
cen a com

n de este C

o de este C
o de aver
trabajadore

o de aver
trabajadore
citación p
interesados.
para con

o de aver
trabajadore
citación p
eresados.
para con

Contrato
que no
las Cláusulas
Z.
ir la invest

que no
las Cláusulas
Z.
ir la invest
e trabajo.

ir la invest
e trabajo.
Investigación
otros trab
ñalados en
llevará a

investigación
otros trab
ñalados en
llevará a
s actos que
a, que en

a, que en
actos con
en amerita
as en la Le
rme o, en
no podrán

los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, con treinta y seis horas de anticipación, a excepción de los de jornada nocturna o acumulada.

Por cuanto al citatorio que se gire al trabajador, se dispone que deberá señalarse el motivo de la investigación y, en el mismo término de treinta y seis horas, se entregará copia de este al Sindicato.

Puntualizado lo anterior, es menester invocar lo que sostuvo la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis **71/97** en la que se pronunció sobre la necesidad de la presencia del trabajador y de la representación sindical en todas y cada una de las diligencias comprendidas dentro de la investigación practicada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, previa al despido de un trabajador, en cuyas consideraciones sustancialmente determinó que:

- Que para el desahogo de la investigación previa a la rescisión de la relación de trabajo deberá citarse en forma previa y otorgarse intervención tanto al sindicato como al interesado, de tal suerte que la investigación administrativa previa para justificar el despido, consistirá en dar oportunidad al empleado de defenderse de las faltas que le imputan pues con su aplicación se pretende evitar que un trabajador sea privado de su empleo, sin que se sustancie una investigación interna en la que necesariamente, pueda defenderse de los hechos que se le imputan.
- Que si bien dichas cláusulas no exigen textualmente que la citación se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las disposiciones contractuales que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por practicar, por ello es indispensable que se le cite a todas.
- Asimismo, agregó la Segunda Sala, que es un principio fundamental que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y la forma en que está establecido de modo que si el pacto colectivo exige que se cite en forma previa al trabajador y se dé intervención en la investigación al sindicato, entonces debe aceptarse que para la validez del procedimiento debe citarse a ambos, pues lo contrario implicaría desconocer la fuerza obligatoria del contrato, haciendo nugatorias sus disposiciones.

Mas aún, que no siempre el sindicato podría tener conocimiento de todas y cada una de las circunstancias que rodean los hechos materia de la investigación, para estar en posibilidad de defender adecuadamente al trabajador; y, a la inversa, la sola intervención de



Pues la finalidad de las cláusulas se vería insatisfecha si acuden testigos al procedimiento de la investigación, sin que se cite al trabajador a quien se imputan los hechos sobre los que van a declarar y a su representación sindical, a fin de que aquél tenga oportunidad de repreguntar en el acto de la diligencia correspondiente y, en su caso, de aportar pruebas, con el objeto de desvirtuar las versiones de los declarantes.

- Que frente a la laguna existente de citar o no al trabajador a todas las actuaciones realizadas en una investigación previa a la rescisión, por la aplicación de principio in dubio pro operario (en caso de duda debe resolverse a favor del trabajador), debe citársele a todas las diligencias, para que pueda defenderse de los hechos que se le imputan y que pueden dar lugar a la rescisión de la relación de trabajo; porque si bien las partes no pactaron en forma expresa que el trabajador y la representación sindical estuvieran presentes en todas las etapas de la investigación previa al despido, sí convinieron expresamente en la forma de colmar las lagunas del propio contrato, en la cláusula 135 que recoge el principio in dubio pro operario.

Dichas consideraciones dieron lugar a la jurisprudencia **2a./J. 81/98**, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, octubre de 1998, página 527, registro digital 195361, cuyo rubro y texto son los siguientes:

33

La anterioridad de los principios expresados se trata y fundamentalmente una inversión debe con-

ner término
ido el tra
de la re

trabajador
 intervenir e
 diligencia
 al, a exce
 a efecto d
 imputen
 pueda
 defensa

se impone
bajo en a

investigación
constante

***** , administradora de guardería ordinaria No. 0003,
***** , coordinadora de zona de
guarderías, a los que se les otorgo pleno valor probatorio.

Lo anterior, porque de dichos documentos se desprende que el primero de los mencionados comunicó a ***** ***** ***** , titular de la Jefatura de Servicios Jurídicos, los hechos ocurridos el ocho de agosto de dos mil veinticinco en los que estuvo involucrada la actora.

En esos términos, quedó demostrado que se reportó a la trabajadora ***** ante el titular de la Jefatura de Asuntos Jurídico, por las irregularidades precisadas, con lo que se dio inicio de manera formal a la investigación laboral correspondiente.

2. Investigación desarrollada conforme a las cláusulas aplicables del contrato colectivo de trabajo

Con el original del **oficio** número ***** de once de septiembre de dos mil veinticinco, suscrito por ***** , se acredita que en esa fecha la trabajadora ***** , fue citada a la diligencia de investigación de **diecisiete de septiembre del dos mil veinticinco**, cuando menos con treinta y seis horas de anticipación. De igual forma, que en el mismo término se giró copia al Sindicato, como se desprende del sello de recibido plasmado en la misiva de referencia.

Ahora bien, la diligencia de investigación tuvo lugar el **diecisiete de septiembre de dos mil veinticinco** a partir de las trece horas con treinta minutos, por lo que **se celebró durante la jornada laboral del trabajador**, la que comprendía los lunes a viernes, de las trece treinta y a las veinte horas, teniendo como días de descanso, sábado y domingo, lo que quedó establecido como hecho no controvertido.



Aunado a ello, se observa que en el citatorio se le hizo saber que era su derecho estar presente durante toda la diligencia, específicamente en las comparecencias de ***** ***** *****

***** y *****, que se
llevaron a cabo en la misma fecha.

Por otro lado, se desprende que se incluyeron en el citatorio girado a la trabajadora los motivos de la investigación pues se precisaron los hechos correspondientes, así como los documentos que integraban el expediente de investigación.

El diecisiete de septiembre de dos mil veinticinco siendo las trece horas con treinta minutos, comparecieron a la diligencia de investigación ***** acompañada del representante sindical ***** de la cual se levantó acta correspondiente, y de donde se advierte que se le indicó a la trabajadora el motivo de la diligencia y se le concedió su derecho de audiencia y defensa, tan es así que manifestó que el día de los hechos la plantilla se encontraba incompleta, debiendo encontrarse tres maestras, únicamente se encontraban dos, además de que, narrar que un menor se encontraba gateando cuando resbalo con una pelota golpeándose la barbilla con el piso, por lo que al acudir a atenderlo, la menor ubicada en el cambiador de pañal rodo y cayó accidentalmente al piso, procediendo a levantarla inmediatamente y pidiéndole a su compañera que lo comunicara al Fomento de la Salud, por lo que, el personal de enfermería acudió y se le brindo la atención médica.

También queda demostrado que **se citó a la persona trabajadora y a su representante sindical a todas las etapas de la investigación**, que **se le dio oportunidad de defenderse** y hacer las manifestaciones que a su derecho conviniera.

```
*****  
*****  
*****
```

```
*****  
*****
```

Con lo anterior, también se evidencia que la investigación no **fue sustituida con reportes o informes hechos en la fuente de trabajo**, sino que los involucrados se presentaron directamente en el Área de Investigaciones Laborales, declararon sobre los hechos investigados y contestaron las preguntas formuladas por los servidores públicos que desahogaron las diligencias.

Es aplicable, la jurisprudencia sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con número de registro 815167, Séptima Época, fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 181-186, Quinta Parte, página 67, del tenor siguiente:

“ACTAS ADMINISTRATIVAS, EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS. Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.”

De igual forma, orienta lo anterior la jurisprudencia sustentada por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de



Trabajo del Primer Circuito, registro digital: 159975, Décima Época, fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XII, septiembre de dos mil doce, Tomo 3, página 1337, que se transcribe a continuación:

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

Por lo expuesto, se determina que el Instituto empleador **respetó el procedimiento establecido en las cláusulas 1, 55 y 55 bis** del Contrato Colectivo de Trabajo bienio 2023-2025, celebrado ente el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social; consecuentemente, garantizó el **derecho a una adecuada defensa del trabajador**; por lo que el procedimiento de investigación debe ser considerado válido para los efectos legales conducentes, por lo que tiene eficacia para justificar el despido. Máxime porque la parte trabajadora reconoció algunas conductas que configuran la causa de separación.

F. Causa de rescisión

Una vez determinado que el patrón cumplió con las exigencias del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y de las cláusulas 55 y 55 Bis del citado contrato colectivo de trabajo, es necesario analizar si se encuentra acreditada la causa de rescisión invocada.

En el aviso correspondiente y durante la investigación laboral, el patrón atribuyó a la parte actora las siguientes hipótesis normativas como causas de rescisión:

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

$$[\dots]$$

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

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

Así, la demandada, específicamente refirió que la trabajadora desobedeció al patrón sin causa justificada, ya que no llevó a cabo lo señalado en el Procedimiento de Pedagogía del Servicio de Guarderías IMSS, clave 32-20-003-028, en lo que respecta a la Política Específica de la Oficial de Puericultura, así como en la Guía Técnica para la atención, cuidado y desarrollo integral del servicio de Guarderías IMSS/Acciones pedagógicas/3.2.3, Formación de hábitos higiénicos/medidas de seguridad/inciso E Cambio de pañal; Medidas de seguridad y procedimiento para la administración del personal en guarderías de los esquemas de madres IMSS y ordinario clave 3210-003-039, absteniéndose de seguir instrucciones y órdenes del patrón para la realización de su trabajo, por ello se considera un descuido inexcusable, aunado a que por haber dejado de realizar

En primer término, es indispensable analizar el contenido de dichas normatividades y el procedimiento que se aduce no siguió la trabajadora durante el ejercicio de sus funciones.

Así, del contenido del Procedimiento de pedagogía del servicio de guardería IMSS 3220-003-028, política específica de la oficial de puericultura, apartado 3.2.3 y su inciso “E”, en lo que interesa, se observa lo siguiente:

5.2.4.1 Acompañará permanentemente a los niños para mantener su integridad física y emocional y verificará el número de niños que tiene a su cargo antes y después de cada traslado.

5.2.4.2 Brindará atención, cuidado y sostenimiento afectivo a los niños propiciando un ambiente armónico, incluyente, tolerante y participativo con vínculos afectivos sanos, al proporcionar los cuidados maternantes necesarios que posibiliten su desarrollo integral.

5.2.4.3 Contribuirá en la aplicación de las acciones pedagógicas para la atención y cuidado infantil, conforme con lo establecido por la Educadora y la Técnico en puericultura.

5.2.4.4 Realizará el cambio de las sábanas para la colchoneta de gateo, la colchoneta individual, la silla porta bebé, el mueble cambiador y la cuna diariamente una vez al día y las veces que sean necesarias para conservarlas limpias.

5.2.4.5 Solicitará apoyo inmediato a la persona Responsable de fomento de la salud cuando el niño, durante su estancia en el centro de atención presente algún signo o síntoma de enfermedad, un accidente o evidencia de maltrato o abuso.

5.2.4.6 Vigilará que los niños que se encuentren en el área de gateo permanezcan sobre las colchonetas destinadas para este fin.

5.2.4.7 Aplicará todas las medidas de seguridad establecidas en la “Guía técnica para la atención, cuidado y desarrollo integral infantil del servicio de guardería IMSS”, clave 3220- 006-028 (Anexo 4), para prevenir accidentes al realizar las actividades de atención y cuidado directo con el niño.

3.2.3 Formación de hábitos higiénicos

La atención y el cuidado del personal del área de pedagogía requiere responsabilidad y compromiso. La forma de hablar y mirar a los niños establece un vínculo afectivo indispensable en las actividades cotidianas (higiénicas, ministración de alimentos y pedagógicas, entre otras) que contribuye a su formación.



Las rutinas con los niños permiten crear hábitos de higiene y autocuidado como una parte fundamental del desarrollo integral infantil y de la crianza compartida entre el personal del área de pedagogía y los padres. La Oficial de puericultura debe recurrir a cantos, rimas, juegos y constantes interacciones lingüísticas (diálogos), que refuercen la adquisición y asentamiento de hábitos de higiene, siempre con carga afectiva.

En el servicio de guardería la higiene es de gran importancia y en la formación de hábitos se recomienda respetar el ritmo personal y las necesidades específicas de cada niño. Los hábitos higiénicos incluyen el lavado y limpieza de manos y cara, el aseo bucal o cepillado de dientes, la limpieza de fosas nasales, el cambio de pañal y el control de esfínteres.

Consideraciones generales para la Oficial de puericultura

- Durante la actividad establece contacto visual y verbal con la niña o niño, utilizando un tono de voz suave para llamar su atención y de esta manera establecer contacto afectivo. Si se encuentra inquieto o angustiado proporciónale algún juguete o cántale.
- Evita corrientes de aire.
- Antes de iniciar la actividad ten al alcance el material que utilizarás.
- Mientras estás cambiando, evita tocarle la cara o manos para no contaminarlo.
- Coloca la ropa sucia en la bolsa de plástico destinada para este fin, consérvala fuera del alcance de las niñas o los niños, para evitar algún riesgo de contaminación, y entrégala al trabajador usuario o persona autorizada al recoger al niño o niña.
- Muestra actitudes de aceptación y tolerancia hacia el niño o niña cada vez que cambies el pañal.
- Es muy importante que laves tus manos con agua y jabón, entre cada cambio de pañal y al finalizar esta actividad.
- Puedes implementar estrategias lúdicas (cantos, adivinanzas, rimas, juegos de nana) considerando la edad, características de desarrollo e intereses de los niños. Algunos ejemplos de ellas las podrás encontrar al término de las técnicas de actividades higiénicas.

Medidas de seguridad

- Nunca dejes solos a los niños sobre el cambiador.
- Coloca siempre una mano en contacto con el niño o niña mientras se encuentra dentro del perímetro del cambiador para evitar accidentes.
- Valora la necesidad de realizar el cambio de pañal en otra área, para aquellos niños que por su peso o talla, el mueble represente un riesgo.
- En caso de que utilices abatelenguas para aplicar pasta de dassar, verifica que no presente astillas para evitar irritaciones en la piel o rasguños.
- Cuando algún niño o niña presente rozaduras severas, canalízalo con la persona Responsable de fomento de la salud.
- Verifica permanentemente el número de niños que tienes a tu cargo en cada momento de traslado.

Procedimiento para la administración del personal en guarderías de los esquemas Madres IMSS y Ordinario
3210-003-039

ANEXO 1

Código de conducta a observar por el personal de la guardería

Todo el personal además de lo que señala el Reglamento Interior de Trabajo inserto en el CCT, deberá cumplir con:

- ✓ Vigilar en todo momento la integridad de los niños.

incumplimiento a la normatividad en cita. Para ello, se obtiene que dentro del procedimiento de investigación se atribuyó lo siguiente:

“[...]”

En ese sentido, se tiene que usted C. ***** , matrícula ***** , categoría Oficial de Puericultura 65, horario de 13:30 a 20:00 horas, descansos sábado y domingo, adscrita a la Guardería Ordinaria No. 0003, al encontrarse laborando el día 08 de agosto del 2025, y siendo aproximadamente las 17:07 horas, al momento en que trae cargada una menor, a la cual dirige al cambiador, colocándola en el mismo para cambiarle su pañal, cuando usted observa que otra menos que se encontraba en el piso en posición de gateo, resbala con una pelota golpeándose en la barbilla, por lo que Usted dejó de sujetar a la menor que se encontraba en el mueble del cambiador, descuidándola y dejando a la misma sin ninguna protección, la que rueda su cuerpo y cae al suelo golpeándose la cabeza, y trasladando posteriormente a la menor al Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 2, quien fue atendida en el departamento de urgencias, trasladándola posteriormente a la Unidad Médica de Alta Especialidad, Hospital de Traumatología y Ortopedia No. 21, atendida por Neurocirugía Pediátrica, realizándole un TAC, diagnosticándole fractura de bóveda craneal, quedando hospitalizada para su observación (...).”

Por su parte, la persona trabajadora, a través de las manifestaciones efectuadas en su comparecencia, reconoció que cuando se encontraba cambiando el pañal de un menor en el cambiador, observó que otro niño adjunto que se encontraba en el piso en posición de ganeo entreteniéndose con una pelota, al momento de recargar su barbilla sobre la misma se le resbaló y su barbilla pegó en el piso, por lo que, su reacción fue inmediatamente revisarlo, y en cuestión de segundos la niña que se encontraba en el cambiador, rodó y cayó accidentalmente al piso.

Además, refirió que estuvo asignada al área de lactantes C, y que ahí regularmente están asignadas tres maestras, pero ese día únicamente se encontraba ella y su compañera ***** *****, y que, ese día tenían alrededor de doce niños.

Manifestó que no existió ninguna intención o descuido que provocara dicho evento, ya que se trató de un accidente fortuito al



Posteriormente, la trabajadora gira la cabeza a su costado izquierdo, observa a la menor en el suelo y camina hacia la menor recostada, dejando de sostener a la menor ubicada en el cambiador.



Procede a levantar a la menor que se encuentra en el piso, sosteniéndola de la parte superior de los brazos y de los hombros, al tiempo en que, en el cambiador se observa que la menor rota su cuerpo hacia su costado derecho.



La trabajadora se encuentra revisando a la menor del piso, cuando la infanta ubicada en el cambiador rota nuevamente su cuerpo hacia su costado derecho y termina cayendo al suelo. Acto seguido, la trabajadora rota su cabeza hacia la parte trasera y se percata de la caída.



La trabajadora levanta de forma inmediata a la bebé que cayó del cambiador y procede a consolarla, sosteniendo su cabeza.



Acto seguido, se apertura una puerta e ingresa de ella otra trabajadora, con quien intercambia ademanes, y quien procede a caminar hacia otros menores ubicados en la sala.



Posteriormente, la trabajadora le señala a su compañera a la menor que se encontraba sentada en el suelo y ésta, procede a revisarla.



Finalmente, de la evidencia videográfica se puede advertir la existencia de doce menores en la sala y dos oficiales de puericultura.

10. Al finalizar el cambio de pañal, integra a la niña a las actividades que el grupo esté realizando

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
303030313030303030303136323831313738
18/11/26 10:56:11

señala c
debiendo
rímetro c

ible adve
eble cam
in emba
trabajado
ntraba e
con la

nimiento e
de la

- sobre el ca
ntacto co
metro del**

la trabaja
plecidas
que, co
, perdiere
asionó qu
cambiao



Los hechos los reconoce la trabajadora, pero refiere que para ella fue un accidente involuntario, en tanto dicha interrupción no se debió a una desatención a sus funciones y que, por el contrario, se trató de una situación extraordinaria en la que por reflejo y ante una situación de posible gravedad, brindó la atención a otra menor que se encontraba en el suelo por haberse golpeado la barbilla en el piso.

En primer lugar, este Tribunal no advierte que haya sido un accidente fortuito o sin culpa, por el contrario, se debió a que la parte trabajadora incumplió con las medidas de seguridad establecidas en su fuente de trabajo, pues no debe dejar solo a ningún menor en el cambiador. Esto se debe, a la naturaleza de las actividades que su puesto conlleva, el cual implica una atención y seguimiento permanente de los menores, dado que por la edad que poseen no son capaces de valorar las situaciones de riesgo y menos aún valerse por sí mismos.

Por otro lado, la parte trabajadora señala que se encontraba ante un caso fortuito o peligro inminente en el que se encontró impedida para salvaguardar de cualquier forma la integridad de la menor.

La parte actora atribuye su conducta a la falta de personal, en virtud de que su compañera no estaba cerca y que, además, existía una sobrecarga de menores que atender, por estar dos personas en dicho turno cuando deben de ser tres.

También refiere que los cambiadores no cuentan con medidas de seguridad, pues considera que deben tener barandales.

Del informe rendido por la guardería, se desprende que, efectivamente, el día de los hechos, únicamente se encontraban laborando la trabajadora y ***** . Que, en la normativa, la plantilla debe ser integrada por tres oficiales.

Entonces es evidente que, el día en ocurrieron los hechos atribuidos a la actora, el área se encontraba carente de un miembro del personal, lo que se demostró con el material digital, en el que se pudo observar que únicamente se encontraban en el área dos trabajadoras.

Este Tribunal considera que dichas circunstancias no eximen de responsabilidad a la parte actora.

En efecto, la evidencia visual, no permite inferir, para este caso en particular, que la falta de personal -estructuralmente- es lo que haya provocado la caída de una menor del cambiador al suelo, más bien, se observa un descuido inexcusable en las funciones de la actora.

Esta conclusión se llega por lo siguiente. Al analizar la cronología de los hechos, es posible observar que la menor que atendió la trabajadora ya se encontraba con el torso en contacto con el suelo previo a iniciar el cambio de pañal, por lo que, puede inferirse que la incidencia del menor, no ocurrió de una forma abrupta tal, que exigiera la supuesta reacción inmediata e inminente de la trabajadora.

Por otro lado, la menor ubicada en el cambiador aún tenía su vestimenta completa y, por ende, no se le había retirado el pañal, lo que conlleva a que la trabajadora tuviera a su alcance otras medidas de seguridad que evitaran colocarla en una situación de riesgo. Es decir, sobresale para este Tribunal que, al no haber iniciado el cambio, pudo mantener a la menor en sus brazos, o bien, posponer el proceso colocando a la menor a nivel del piso hasta en tanto se brindaba la atención a la diversa infante.

Cierto es, que al encontrarse ausente una oficial de puericultura, la atención de las trabajadoras a cargo debió extenderse a un número mayor de infantes a su cuidado en ese turno, pero esto no da lugar, por sí mismo, a considerar que la actora estuviera



trabajando en condiciones inseguras. Para el caso en concreto, los hechos se centraron en la atención de dos menores, por lo que dado el perfil que ostenta un oficial de puericultura con casi dos años de antigüedad, era viable gestionar, siguiendo las medidas de seguridad, la atención de ambos infantes, a fin de no generar un riesgo mayor, pues se insiste, la menor ubicada en el cambiador aún tenía su vestimenta completa y, por ende, no se le había retirado el pañal, por lo que la trabajadora tenía a su alcance otras medidas que evitaran colocarla en una situación de riesgo, como lo fue dejarla sola en el cambiador.

En otro aspecto, tomando en consideración que la segunda trabajadora se encontraba dentro de la misma sala, aun cuando no se encontraba visible para ella (como consta en la evidencia videográfica), era posible advertirle de la posible situación de riesgo a fin de que saliera del área en la que se encontraba y brindara el auxilio necesario. Lo anterior, puede inferirse en razón de que, al ocurrir el accidente con responsabilidad, la trabajadora salió de forma inmediata del área en la que se encontraba.

Por otro lado, atendiendo a la posición física en que ambas menores se encontraban, resulta evidente que la menor ubicada en el cambiador se encontrara sujeta a un riesgo mayor que aquella que se encontraba en el piso, pues esta última no estaba expuesta a una caída por altura. Esto no implica que la trabajadora debería ignorar el posible golpe que tuvo en la barbilla la otra menor y su llanto. Sin embargo, como se señaló, previo a la colocación de la menor en el mueble cambiador, la diversa infante se encontraba en el suelo gateando, lo que permitía tomar otras alternativas para evitar dejar sin atención y vigilancia a una menor en una posición desprotegida y en altura; por lo que dichas situaciones, -falta de personal o incidente ocurrido en el piso de la diversa menor- **no constituyen un caso fortuito o peligro inminente** en el que se viera impedida para salvaguardar de cualquier forma la integridad de la menor que se encontraba en el cambiador.

ra conte
medio d
ímetro e



que con
e cambia
ajadora
él. Es c
ura, esto
dad de
umplir co
tura tamp
rea segu
ección.

de la pa
que las r
salto al

Por otra parte, constituye un hecho notorio, que los cambiadores de bebés que son comercialmente vendidos o que se encuentran colocados en lugares públicos, no necesariamente tienen perímetros de seguridad, pues se conforman de una superficie casi plana que únicamente cuenta con un perímetro elevado que no supera el tamaño del torso del menor en ninguno de sus laterales, los que se insertan para mayor ilustración.



Aunado a ello, la propia accionante refiere que ningún área de la guardería cuenta con un cambiador como el que señala debió contar su área de trabajo, por lo que, no es factible atribuir que, un cambiador con barandales garantizará la seguridad del menor, y desplazará las responsabilidades de las personas trabajadoras como por ejemplo: que la menor pudiera dejarse sin supervisión.

De ahí que pueda concluirse que en la especie se hayan actualizado las causales de rescisión previstas en las fracciones **VII y XI del numeral 47 de la ley federal del trabajo**, hechas valer por la patronal, debido a que, al desatender los lineamientos y medidas de seguridad sin causa justificada en torno a la naturaleza del hecho, comprometió la seguridad de la menor y la colocó en una situación de riesgo tal, que derivó en un accidente con responsabilidad que le ocasionó una lesión, por lo que son

fundadas las excepciones de **falta de acción y de derecho, falta de fundamentación legal y plus petitio**; en consecuencia, se absuelve al instituto demandado de la prestación de reinstalación.

En mérito de lo anterior, siguen la misma suerte las prestaciones consistentes en:

- a) Salarios caídos.
- b) Indemnización por antigüedad.

H. Prestaciones autónomas.

a. Prima de antigüedad.

Se procede al análisis de la prima de antigüedad, en virtud de que se trata de una consecuencia inmediata y directa de la mera terminación del vínculo de trabajo y en el presente juicio se determinó que la rescisión de la relación laboral es justificada y existe prueba de la antigüedad de la parte actora.

Asimismo, de acuerdo con lo probado en juicio la trabajadora fue rescindida el **diecisiete de octubre de dos mil veinticinco**. Sin embargo, no se estableció que hubiera recibido el pago de dicha prestación.

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 66/2020 (10a.) sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital: 2022837, Décima Época, del tenor siguiente:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SU PAGO ES PROCEDENTE CUANDO SE DETERMINA LA ANTIGÜEDAD DE LA PARTE TRABAJADORA Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DEL DESPIDO O LA RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes arribaron a conclusiones antagónicas sobre la procedencia del pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 de Ley Federal del Trabajo, cuando tal prestación no se demanda expresamente por la parte trabajadora, pero ésta sí reclama el reconocimiento de su antigüedad.

De los artículos citados se advierte que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad consistente en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

Dicha prestación se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios y **a los que se separen por causa justificada o sean separados independientemente de la justificación o no del despido.**

Para determinar el monto del salario, se debe estar a lo que disponen los numerales 485 y 486 de la ley de la materia. En el primero, se indica que el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo. El segundo, se establece que para determinar las indemnizaciones, si el salario percibido por el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. De igual manera, si labora en diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

En el entendido que, si bien, entre otras, la cláusula 58 del Contrato Colectivo de Trabajo hace referencia a la prima de antigüedad, dicho pacto no prevé mejores condiciones para su pago, por lo que deben observarse las disposiciones de la legislación laboral, pues no nos encontramos en el supuesto de la diversa 56, únicamente aplicable cuando se trata de una separación injustificada.

Para efectos del cálculo de esta prestación, con los recibos de nómina ofrecidos por la patronal, se acredita que el trabajador tenía un salario ordinario que se componía de la siguiente manera:

Concepto Quincenal	Monto
--------------------	-------



Sueldo base fijo	*** *****
“Ayuda de renta cláusula 63 Bis, inc B”	*** *****
Alto costo de vida	*****
“Ayuda de renta cláusula 63 Bis, inc A”	*****
Ayuda para refrigerio	*****
Ayuda para despensa	*****
Sobresueldo Investigación y Docencia	* *****
Total	*****

Por tanto, el sueldo diario ordinario del trabajador asciende a ***** 3

Ahora bien, respecto de las prestaciones de estímulo de puntualidad y asistencia, debe tomarse en consideración que la cláusula 93 del contrato colectivo de trabajo señala lo siguiente:

“Cláusula 93.- Salario El Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo en los términos de este Contrato.”

Por su parte, los artículos 91 y 93 del reglamento interior de trabajo, establecen las reglas para el pago de los estímulos en mención en los términos siguientes:

Artículo 91. Cuando el trabajador asista a laborar **todos los días hábiles de una quincena, tendrá como estímulo 3 días de aguinaldo**, cuyo pago se hará en la nómina de la siguiente quincena de aquella en la que esto hubiere ocurrido. Se consideran como días laborados los períodos de vacaciones disfrutadas, los de becas autorizadas por la Comisión Nacional Mixta de Becas que se realicen en instalaciones del Instituto previa constancia de asistencia, los de licencias para labores sindicales, las licencias para actividades deportivas de los trabajadores convocados por el Instituto y/o el Sindicato, en los supuestos de torneos regionales, nacionales e internacionales, los períodos que comprendan las incapacidades por riesgo de trabajo y por maternidad, así como los permisos económicos por nacimiento de hijos y/o adopción, por

3 ***** ** *

y/o hijos m
Se otorgará
habitualm
e trabajo do
, de acuerdo
con las mo

o, cuyo pa

de el salario
y asistien
tes de lo

que regis-
tros en mer-
desempeñ

ESTIMULOS AN EL

Ahora, constituyó un hecho no controvertido que la accionante ingresó a laboral el ocho de noviembre de dos mil veintidós, por lo que considerando que la trabajadora fue rescindida el diecisiete de octubre de dos mil veinticinco, la trabajadora acumuló una antigüedad de **2 años, 11 meses, 1 semana, 2 días**, lo que es igual a **1,074 días**.

Toda vez que tiene derecho a una prima de antigüedad de doce días de salario por cada año de servicios, es equivalente a un factor diario de **0.0328**⁴, lo que, multiplicado por los días de antigüedad, nos da un total de **32.12**⁵ días de prima de antigüedad. Así, su importe se calcula de la siguiente manera:

32.12 x ***** = *****

Por lo tanto, se **condena** al **Instituto Mexicano del Seguro Social** a pagar a la actora ***** , la cantidad

⁴ $12 / 365 = 0.0328$ ⁵ 1074 x 0.0328 = 216.15

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
303030303130303030303030313632383131373
18/11/26 10:56:11

***** por concepto de prima de antigüedad.

En cambio, se absuelve en cuanto al diverso reclamo de prima de antigüedad, consistente en veinte días por año laborado, pues se despidió de manera justificada a la actora.

b. Aguinaldo proporcional

Respecto del aguinaldo proporcional de dos mil veinticinco se calcula por el periodo del uno de enero al diecisiete de octubre de dos mil veinticinco, equivalente a **289** días.

Así, el aguinaldo se encuentra previsto en la cláusula 107 del contrato colectivo de trabajo aplicable, la que se transcribe para mayor claridad:

“Cláusula 107.- Aguinaldo. El aguinaldo anual de los trabajadores será de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los sueldos percibidos. **El pago se hará anticipando medio mes en la primera quincena de enero;** un mes más en la primera quincena de agosto a solicitud del trabajador y el saldo, en la primera quincena del mes de diciembre.

El aguinaldo se pagará a los trabajadores que hubieren laborado uno o más años al servicio del Instituto.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios por un término inferior al de un año, la gratificación será proporcional al tiempo laborado.

$$[\dots]$$

De lo anterior se obtiene que el aguinaldo de los trabajadores del Instituto demandado será de tres meses de sueldo nominal y, en su caso, proporcional al tiempo laborado en el caso de que éste fuera menor a un año.

Ahora bien, como lo señala la cláusula reproducida el aguinaldo debe calcularse con base en el sueldo nominal; esto es, la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos,

Es aplicable la jurisprudencia 2a./J. 55/2011, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, registro digital: 162124, Novena Época, del tenor siguiente:

“IMSS. EL SUELDO NOMINAL REFERIDO EN LA CLÁUSULA 107 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PARA EL PAGO DE AGUINALDO, CORRESPONDE A LA CUOTA MENSUAL ASIGNADA AL TRABAJADOR EN EL TABULADOR DE SUELDOS (BIENIOS 2001-2003, 2005-2007 Y 2007-2009). El sueldo nominal referido en la cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, para el pago de aguinaldo, corresponde a la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos, porque si los contratantes definieron en la cláusula 1 del pacto colectivo únicamente los conceptos de salario y sueldo, distinguiéndolos puntualmente: el primero como el ingreso total obtenido por el trabajador como retribución por sus servicios y el segundo como la cuota mensual asignada al trabajador en el tabulador de sueldos, como pago en efectivo por su categoría, jornada y labor normal; entonces, la circunstancia de que se haya pactado que el aguinaldo se paga con sueldo nominal no significa la determinación de un concepto distinto al de sueldo, sino que debe prevalecer la acotación de sueldo como cuota base y salario como la totalidad de los ingresos, a fin de respetar la intención de las cláusulas contractuales.”

De esa forma se tiene que el sueldo nominal del actor a la fecha de la rescisión era de ***** ***, ***** quincenales de conformidad con el tabulador de sueldos del Instituto demandado, cifra que equivale a un sueldo tabular diario de ***** ***** * **, ***** ***** ***** , con el que se debe calcular el aguinaldo.

⁶ Cláusula 1.- Definiciones

$$[\dots]$$

Salario: Es el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios.

$$[\dots]$$

Sueldo: Es la cuota mensual asignada al trabajador en el Tabulador de Sueldos, como pago en efectivo por su categoría, jornada y labor normal.

[...]

el sueldo
quinaldo
quincena
cena de
s de Pag
e se les
no los
enero de
a trabaja
pesos **
n que e
pagado.
agosto
al conce
ado en
en ese p
considere
stubre de

Monto que se multiplica por el sueldo tabular diario

11/11/2019

quinaldo
quincena

...no los o

pesos **
n que e
pagado.

agosto d
al conce
ado en

considera
tubero de



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

evidente que no se efectuó el pago de aguinaldo por estar fuera del periodo en que este es pagadero.

Por tanto, toda vez que se ha calculado el monto proporcional que debió corresponderle a la trabajadora, es procedente condenar al pago de las diferencias.

Por tanto, se condena al Instituto Mexicano del Seguro Social a pagar a la actora ***** , lo correspondiente al aguinaldo proporcional del uno de enero al diecisiete de octubre de dos mil veinticinco, por la cantidad de \$

c. Vacaciones y prima vacacional proporcionales

Para el análisis de esta prestación, es necesario tener en cuenta el contenido de la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo aplicable, que se transcribe en lo que interesa:

Cláusula 47.- Vacaciones

Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computarán en períodos de vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal. Por cada año de servicios, se aumentará en un día el período mínimo anual, el que no podrá exceder de 20 días hábiles.

Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días de vacaciones del período a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con un número semejante de días.

Invariablemente las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de acuerdo con los calendarios que aprueben los representantes de las partes en cada dependencia. En el caso de que dos o más trabajadores soliciten sus vacaciones para las mismas fechas y no sea posible acceder a ello por requerimiento del servicio, serán las partes las que definan los derechos preferenciales de los interesados, en relación al de mayor antigüedad en el Instituto.

Los trabajadores que por razón de sus labores estén expuestos en forma constante y permanente a emanaciones radiactivas, deben invariablemente disfrutar de tres períodos vacacionales anuales, no siendo estas vacaciones renunciables, aplazables, acumulables, ni pagaderas en efectivo.

$$[\dots]$$
$$[\dots]$$

Los trabajadores que por razones de sus labores estén expuestos en forma constante y permanente a emanaciones radiactivas, podrán optar por disfrutar tres períodos cuatrimestrales al año de hasta 15 días, sin recibir el pago correspondiente a la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas".

66

RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES
30303031303030303030303136323831313738
18/11/26 10:56:11

lada op
prestacio
de dici
presenta

debido a
estacione
zará los p

veinticinco
siete de
nte que
nifica po
pago de

de calcio
grado, pa
nticuatro
on **342** d
etermina
18 días,

Publicado por
aciones,

⁸ $18 / 365 = 0.0493$



Así, **16.86** días x \$***** salario ordinario = \$*****
(***** *** ***** ***** * ***** pesos **/100 moneda
nacional).

Ahora bien, para determinar la prima vacacional se procede a obtener el **25%** de la cantidad determinada:

\$*** (***** ** ***** ***** * ***** pesos**
**** /100 moneda nacional) x 25% = \$ ***** (** *******
******* * ***** pesos ** /100 moneda nacional).**

Ahora bien, la parte demandada ha opuesto la **excepción de pago**, respecto de las vacaciones y prima vacacional, así de los recibos de nomina ofertados por esta, se desprenden los pagos y conceptos siguientes:

- 1era de abril de dos mil veinticinco, **prima vacacional**, por la cantidad de \$ ***** (***** ***** * ***** pesos **/100 moneda nacional), por concepto “029”.
- 1era de julio de dos mil veinticinco, **prima vacacional**, por la cantidad de \$ ***** (***** ***** * ***** pesos **/100 moneda nacional) por concepto “029”.
- 1era de abril de dos mil veinticinco, **ayuda actividades culturales y recreativas**, por la cantidad de \$ ** ***** (****
*** ***** ***** pesos **/100 moneda nacional), por el concepto “048”.

No obstante, de acuerdo con el periodo vacacional que corresponde a la trabajadora, estos conceptos pertenecen al ejercicio dos mil veinticuatro, pues al cuantificarse el año laboral a partir de noviembre de cada año, la parte trabajadora tuvo los seis meses posteriores para disfrutar de ellas; lo anterior, se corrobora con los recibos de nómina ofertados por la parte patronal, específicamente en el recibo correspondiente a la segunda quincena de marzo de dos mil veinticinco, del que se observa el

rubro “**No. De periodo por disfrutar: 3**”, de ahí que resulte improcedente la **excepción de pago** opuesta por la demandada.

En consecuencia, **se condena** al Instituto Mexicano del Seguro Social a pagar a la actora ***** , la cantidad de \$ ***** (***** ** ***** * ***** pesos **/100 moneda nacional) por concepto de vacaciones y \$ ***** (*** ***** * ***** pesos **/100 moneda nacional) por concepto de prima vacacional proporcional del nueve de noviembre de dos mil veinticuatro a diecisiete de octubre de dos mil veinticinco.

d. Fondo de ahorro trabajador y patrón

Para el análisis de esta prestación, es necesario tener en cuenta el contenido de la cláusula 144 del contrato colectivo de trabajo aplicable, que se transcribe en lo que interesa:

“Cláusula 144.- Fondo de Ahorro El Instituto entregará a todos los trabajadores en la segunda quincena de julio de cada año, el equivalente a 39 días de sueldo tabular, por concepto de Fondo de Ahorro, así como cinco días adicionales de sueldo tabular en relación con los meses del año que tienen más de treinta días, más dos días de sueldo tabular a partir de la vigencia del presente contrato. La cantidad que por este concepto se entregue será libre de impuestos y proporcional al tiempo laborado computado del 1o de julio al 30 de junio del año siguiente.”

Del contenido de este articulado se desprende que los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social recibirán en la segunda quincena de julio de cada año, la cantidad de treinta y nueve días de sueldo tabular, más la cantidad de cinco días más - en relación a los meses que tienen más de treinta días- y dos días adicionales de sueldo tabular a partir de la vigencia de ese contrato colectivo, el cual será computado del uno de julio al treinta de junio del año siguiente.

En ese sentido tenemos que, el actor fue rescindido el **diecisiete de octubre de dos mil veinticinco**, por lo que el periodo cuantificable de dicha prestación transcurrió desde el uno

caso de su requerimiento vía solicitud de acceso a la información.

La presente sentencia se emite en la fecha en que lo permitieron las labores de este Tribunal Laboral.

DÉCIMO PRIMERO. Decisión. Por lo anteriormente expuesto y fundado, de conformidad en lo dispuesto en los artículos 873 J, 841, 842 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo se:

RESUELVE:

PRIMERO. La parte demandada acreditó sus excepciones, por lo que la rescisión de la relación de trabajo se considera justificada.

SEGUNDO. Se **absuelve** a la parte demandada de las prestaciones reclamadas en la demanda, por los motivos y razones vertidas en el considerando **NOVENO** de esta Sentencia.

TERCERO. Se **absuelve** al **Instituto Mexicano del Seguro Social** de reinstalar a la actora ***** y del pago de las prestaciones accesorias consistentes en salarios caídos e indemnización por antigüedad.

CUARTO. Se **condena** al **Instituto Mexicano del Seguro Social** a pagar a la actora ***** , la cantidad de \$***** (***** pesos **/100 moneda nacional) por concepto de prima de antigüedad.

QUINTO. Se **condena** al **Instituto Mexicano del Seguro Social** a pagar a la actora ***** , lo correspondiente al aguinaldo proporcional del **uno de enero al diecisiete de octubre de dos mil veinticinco**, por la cantidad de \$***** (***** pesos ***** moneda nacional).



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

169313468_639263716330872177.p7m

Autoridad Certificadora:

AUTORIDAD CERTIFICADORA

Firmante(s): 2

FIRMANTE							
Nombre:	RAMIRO GUADALUPE LOPEZ MORALES			Validez:	BIEN	Vigente	
FIRMA							
No Serie:	30.30.30.30.31.30.30.30.30.30.35.31.36.32.38.31.31.37.38				Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:44:11 - 30/09/26 18:44:11				Status:	Bien	Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256						
Cadena de firma:	2d a4 da ce ed 2f 11 21 2f a6 0d 9c 13 1a 90 a7 5c 7a 4a dc ba 3a 07 c1 51 49 fb 77 0a 42 d1 ff a3 30 19 d2 97 06 74 f6 ce 14 1e 72 94 a3 59 d2 19 3d eb 43 d5 8e e6 28 fa 9f 26 ed 00 b4 41 83 72 9f 50 86 fd 67 9a 5a a5 f7 8e 46 6d 65 8f 67 46 22 4d 18 cd 0d 9b 32 1f 54 3b a0 59 d4 0e ba 59 32 61 86 c6 a2 32 0e f4 b0 eb be 20 42 ca 8e e1 bf 0c 2f 94 d6 09 45 46 49 04 bd 2f eb 79 43 bf ed 51 c3 04 a4 73 9b f5 cc 4c f8 3f 51 e0 39 84 d2 05 da 91 6d d0 64 f7 79 f3 0b 32 f8 0b 8f d6 c9 1a 87 31 2a e9 19 51 fd 53 43 22 48 06 20 d4 63 14 27 c6 e8 af 5a bb 37 04 21 48 4b 7a b7 15 72 96 8a 43 8a 6d 2c a9 83 7b e1 85 ec ed 8c c6 20 39 90 bc bc aa f9 5b e5 a5 26 32 ec cb d7 d0 d6 f1 21 26 0f 44 8b b0 86 32 5c 92 5e 37 0d 27 6b 45 5b 43 42 df 51 82 76 a6 cd d3 34 fb 31						
OCSP							
Fecha: (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:44:09 - 30/09/26 18:44:09						
Nombre del respondedor:	Servicio OCSP SAT						
Emisor del respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA						
Número de serie:	30.30.30.30.31.30.30.30.30.30.35.31.36.32.38.31.31.37.38						
TSP							
Fecha : (UTC/ CDMX)	01/10/26 00:44:13 - 30/09/26 18:44:13						
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:	213512616						
Datos estampillados:	k15UIZ/rcleaYXoqlqAXI9iaZbl=						



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

FIRMANTE				
Nombre:	DANIEL IDUARTE LEDESMA		Validez:	BIEN Vigente
FIRMA				
No Serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.3c.f5		Revocación:	Bien No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:11:37 - 30/09/26 19:11:37		Status:	Bien Valida
Algoritmo:	RSA-SHA256			
Cadena de firma:	9f d0 67 36 c0 2a 3b 20 30 b2 f7 f8 ee 8c 73 1f 58 7a 3c 5e b8 9b eb ff b3 3d 7a 2e 74 f2 cb bd b6 b7 c1 77 a7 17 6a 9a 56 1e 47 73 e1 d0 5c 4d 96 0f ed 0c 69 91 f8 37 8e f1 83 ef 95 71 d4 d5 32 1c 00 36 2d c9 1b 34 a3 cd e6 57 df 78 85 0a 02 98 55 4a a2 f0 f1 75 08 ec bc 05 34 af b5 2e e2 ac 12 cb de d6 44 03 00 c1 20 7e f6 02 a8 36 f5 20 de e4 2b 9e b7 69 40 2d 53 be d7 82 9d 3e d0 f9 da f4 fb 7e 0e 78 ce 14 2a 21 90 17 f9 de 9f 0f 9c 63 0c 43 42 5f 8b 5d 10 8e a1 79 19 6d 21 62 77 71 26 5f a9 6a a5 35 e2 31 61 da f2 db d7 49 0d 1d 5a 87 10 a1 bb c2 4e 1f 4a e4 0b 46 c2 3f 27 af 08 a6 d2 e4 33 8b 26 5a 36 56 99 98 76 0d bc 31 47 7a 0e 75 5c ba 3f 4f 62 9e 62 2e bf e7 03 bc 78 b5 2b 05 8d be 6c 11 09 9c 0d 0a 70 53 66 92 ec 27 a6 5a 4b 55 f2 fc 0d e2 8d b1 19 22 2c ba d5 d5 7c 8b 3b fd 9a f7 ee 4a 64 47 6b 5e d3 05 e4 24 da 95 3a 2a 40 66 d7 aa 39 e3 ef ab d8 4c 2c 5d 32 cf f1 a5 3b 5d b4 5b 0c 0e 3b ed 05 d2 eb a1 38 26 ff 77 9d fc 8f 63 32 c7 d1 c2 1c 34 66 64 db 33 8e 56 60 33 d2 b0 0d fb 2e 6e 60 3d a9 75 13 ca 98 0e 2f cf b4 68 1b 45 44 61 51 0e f4 5b ac 5b 94 02 83 84 b7 f4 5c 83 43 91 51 96 0e 6c ee 64 fa c9 cf a6 9d 09 7d 39			
OCSF				
Fecha: (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:11:37 - 30/09/26 19:11:37			
Nombre del respondedor:	Servicio OCSF ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:	70.6a.66.20.63.6a.66.33.00.00.00.00.00.00.00.01.3c.f5			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	01/10/26 01:11:38 - 30/09/26 19:11:38			
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:	213528714			
Datos estampillados:	785TK7UoR3luM9wxCC6jITcWHJg=			

El treinta de septiembre de dos mil veintiseis, el licenciado Ramiro Guadalupe López Morales, Secretario(a), con adscripción en el Quinto Tribunal Laboral Federal de asuntos individuales en el Estado de Nuevo León, con sede en Monterrey, hago constar y certifico que en términos de lo previsto en los artículos 108 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, esta versión pública suprime toda aquella información considerada legalmente como CONFIDENCIAL, por tratarse de CONTIENE NOMBRE COMPLETO DE LA PARTE ACTORA Conste.