



Procedimiento Ordinario Laboral

Expediente: 145/2023

Actor:

Demandada: Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Jueza: Catalina Alvarez Ramales.

Secretaria: Claudia Berenice López
Sánchez

Ciudad de México, a diez de agosto de dos mil veintitrés.

RESUMEN

Sentencia definitiva que dicta la jueza Catalina Alvarez Ramales, titular del Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, en la que se resuelve la demanda laboral por **despido injustificado**, formulada por [REDACTED], en contra del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, en su carácter de empleador, determinándose injustificada la rescisión laboral, condenándose a la reinstalación en el puesto en que se venía desempeñando el actor, así como al pago de los salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo de dos mil veintidós, reconocimiento de antigüedad, horas extras y exclusión del expediente personal del procedimiento de investigación laboral 01/2023.

GLOSARIO

El actor	
La demandada o la parte demandada	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
La ley de la materia	Ley Federal del Trabajo

Lineamientos	Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal.
--------------	--

I. ANTECEDENTES DEL CASO

PRIMERO. PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA Y PRESTACIONES. Por escrito recibido en la Oficina de Correspondencia Común de los Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en la Ciudad de México el once de abril de dos mil veintitrés,

[REDACTED] demandó al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, las siguientes prestaciones:

"A) La reinstalación en mi puesto de trabajo, denominado Jefe de Departamento de Asuntos Penales y Amparo.

B) El pago de los salarios caídos, incrementos salariales y las mejoras que se haya generado en mi puesto al momento de la reinstalación

C. El pago de vacaciones y prima vacacional por todo el tiempo de la prestación de los servicios.

D. El pago de aguinaldo del año 2022 derivado de la cláusula décima cuarta consistente en 4 meses de salario tabular.

E. El reconocimiento de mi antigüedad a partir del 15 de agosto de 2015, fecha de ingreso

F. El pago de 210 horas extras laboradas y no pagadas generadas a partir del 10 de abril de 2022

G. La exclusión de mi expediente personal del procedimiento de investigación laboral 01/2023, o en su caso la aclaración de la improcedencia de la misma derivada de la ilegalidad de dicho procedimiento y resolución respectiva.

H. Las demás prestaciones que se generen a su favor en el puesto que desempeñaba, por ley o por decreto durante la tramitación del juicio.

Solo para el caso de que la patronal no acepte la reinstalación, ya sea porque se niegue a acatar la competencia de este Tribunal o porque se niegue a cumplir el laudo que se emita:

a) El pago de tres meses en razón de indemnización constitucional por despido injustificado

b) El pago de veinte días por cada año de trabajo,

c) El pago de los salarios caídos que se hayan generado desde el despido, así como los incrementos y mejoras salariales

d) El pago de la prima de antigüedad

e) El pago de vacaciones y de prima vacacional por el tiempo de servicios

f) El pago de aguinaldo por el tiempo de servicios

g) El pago de 210 horas extras laboradas y no pagadas generadas a partir del 10 de abril de 2022

h) El reconocimiento de su antigüedad a partir del quince de agosto de 2015



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

- i) Las prestaciones contenidas en las Condiciones Generales De Trabajo del Instituto Fonacot
j) Las demás prestaciones que se generen a su favor durante la tramitación del juicio (...).

SEGUNDO. TURNO Y ADMISIÓN. Por razón de turno, dicho asunto fue turnado a este Tribunal, mismo que de manera inicial fue proveído por la secretaria instructora en uso de las facultades previstas en el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, mediante acuerdo de trece de abril de dos mil veintitrés, dicha secretaría de instrucción **admitió a trámite la demanda**, ordenando el **emplazamiento** de la parte demandada.

TERCERO. EXTRACTO DE LA DEMANDA. En el escrito inicial de demanda, el actor indicó que el quince de agosto de dos mil quince fue contratado e ingresó a prestar los servicios para la patronal, con la categoría de Jefe de lo Contencioso; que a partir del dieciséis de febrero de dieciocho, fue ascendido al puesto de Jefe de Asuntos Penales y Amparo, con nivel salarial 032 y que al momento del despido que dice sufrió, percibía un salario mensual de \$32,126.00 (treinta dos mil ciento veintiséis pesos 00/100 M.N.), antes de las deducciones de ley, más mil setecientos veinte pesos por concepto de vales de despensa.

También precisó que se le asignó un horario de trabajo de las nueve a las dieciocho horas, de lunes a viernes, con adscripción a la dirección de lo Contencioso de la Oficina del Abogado General del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, pero que salía hasta las diecinueve horas.

Indicó que el veintidós de diciembre de dos mil veintidós le fue comunicado por [REDACTED] abogado General del Instituto Fonacot que [REDACTED] jefe inmediato del actor, era separado de su puesto de Director de lo Contencioso, con efectos al treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós.

Señaló que el término para realizar el acta entrega del entonces titular, acorde a la normatividad aplicable, vencía el veinte de enero de dos mil veintitrés. Y que mediante oficio DHR/041/2023 de seis de enero de dos mil veintitrés, se hizo del conocimiento del personal del Instituto FONACOT del nombramiento de [REDACTED] como nuevo titular de la Dirección de lo Contencioso.

Que mediante correo electrónico de veinte de enero de dos mil veintitrés se envió la información de dicha acta entrega a [REDACTED] representante designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot para estar presente en el acta entrega recepción, mismo día que acudió [REDACTED] titular saliente de la Dirección de lo Contencioso para la formalización de la Entrega, pero que el licenciado [REDACTED], vía telefónica, le señaló que el que el actor no podía realizar el acta entrega-recepción de la Dirección de lo Contencioso toda vez que no se le había entregado el oficio de designación respectivo, además de que, para esa fecha ya había sido nombrado [REDACTED] como nuevo titular de la Dirección de lo Contencioso, por lo que no tenía personalidad jurídica para participar en dicho proceso, ya que dicha situación aplicaba únicamente para el caso de que no existiese titular del Área.

Precisó que el veintitrés de enero de dos mil veintitrés fue llamado por el Abogado General, quien le ordenó firmara de recibido con fecha veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, el oficio OAG/017/12/2022, por el cual era designado para recibir el acta entrega recepción del titular saliente de la Dirección de lo Contencioso, a lo que se le negó, por lo que se le indicó que sería su último día de trabajo.

Que el veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, a las catorce horas con veintiún minutos le llegó por correo electrónico institucional el oficio OAG/019/01/2023, donde se le otorgó como término hasta las dieciocho horas de ese mismo día para que proporcionara diversa información que explicara el motivo del porqué no se había concretado el acta entrega recepción de la Dirección de lo Contencioso, al que dio contestación mediante oficio OAG/DC/JAPyN/01/2023.

Indicó que el veinticinco de enero de dos mil veintitrés, el abogado general, [REDACTED], suscribió el oficio OAG/022/01/2023 en el que instruyó al Representante Jurídico Laboral, [REDACTED]



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

[REDACTED] para que iniciara en contra del actor el procedimiento de Investigación, por lo que ese mismo día se le hizo entrega de un citatorio donde se le notificaba el inicio de una investigación laboral, requiriendo la presencia del actor el veintiséis de enero de dos mil veintitrés para celebrar la audiencia.

Indicó que el veintiséis de enero de dos mil veintitrés, se realizó la comparecencia ante el representante laboral del Instituto.

Narró que el veintisiete de enero de dos mil veintitrés a las diecinueve horas, se le acercó el Director de Asuntos Laborales para indicarle que daba por terminada la relación con el Instituto Fonacot, que recogiera sus cosas del cubículo y abandonara las Instalaciones.

Precisó que el dieciséis de febrero de dos mil veintitrés, mediante notificación realizada por el actuaria del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con residencia en la Ciudad de México, registrada bajo el procedimiento laboral paraprocesal 51/2023-11 se le hizo de su conocimiento la resolución de veintisiete de enero de dos mil veintitrés emitida dentro del Procedimiento de Investigación laboral.

CUARTO. EXTRACTO DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA.

Mediante escrito recibido el diez de mayo de dos mil veintitrés, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, por conducto de su apoderado legal, dio contestación a la demanda, en la que, en torno a los hechos, la demandada aceptó la existencia de la relación de trabajo, pero señaló que ésta inició el diecisiete de agosto de dos mil quince, a través de un contrato por tiempo indeterminado —el cual exhibió—, con el cargo de Jefe de lo Contencioso y que, efectivamente, a partir del dieciséis de febrero de dos mil dieciocho, ocupó el cargo de Jefe de Asuntos Penales y de Amparo, lo cual se estableció en un contrato por tiempo indeterminado, que también exhibió.

Además, aceptó el salario que el actor señaló, con los componentes que éste dijo. En cuanto a la jornada laboral, señaló que era de cuarenta y ocho horas a la semana, iniciando a las nueve horas y concluyendo después de las dieciocho horas dependiendo de las cargas de trabajo, pero que el actor podía y llegaba en ocasiones después de las nueve de la mañana, siendo falso que siempre saliera hasta las diecinueve horas; agregando que el registro se hacía a través de los formatos de "Registro de Asistencia", que exhibió; que contaba con una hora de comida intermedia, fuera de las instalaciones de trabajo.

Aceptó los hechos relativos a la salida de [REDACTED] Director de lo Contencioso y el término para la entrega-recepción, así como la designación del nuevo Director de lo Contencioso, pero agregó que el propio veintidós de diciembre de dos mil veintidós, dio instrucción verbal al actor para que recibiera los asuntos a cargo de la Dirección de lo Contencioso.

En cuanto a lo afirmando por el actor en el sentido de que el veinte de enero de dos mil veintitrés envió la información a [REDACTED]

[REDACTED] designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot para estar presente en el acta entrega recepción, que estaba presente para dicha entrega [REDACTED] pero que aquél le informó que no estaba facultado para realizar la entrega, adujo que ni los afirma ni los niega, por no ser un hecho propio de su representada.

Aceptó la orden que le dio el abogado general el veintitrés de enero de dos mil veintitrés para que firmara de recibido con fecha veintisiete de diciembre de dos mil veintidós el oficio OAG/017/12/2022, por el cual era designado para recibir el acta entrega recepción del titular saliente de la Dirección de lo Contencioso, así como el inicio del procedimiento administrativo, así como los actos acontecidos en él, incluidas la citación del actor, su declaración, su rescisión y su notificación por conducto del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México.

Por otra parte, cabe hacer notar que al contestar las prestaciones también adujo cuestiones de hechos, tales como que mientras que duró la relación laboral al actor le pagaron las primas vacacionales a las que tuvo derecho, es decir, una vez por año, de acuerdo al calendario de pagos y cantidades que señaló; mientras que por quanto hace a las vacaciones, señaló que las vacaciones de las que no se cuenta registro que el actor

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

“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMAA-55



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

haya solicitado, son las correspondientes a los periodos 2017-2018 y 2018-2019.

Finalmente, opuso las excepciones y defensas siguientes:

- a) **Falta de acción y derecho**, sustentada en que rescindió la relación laboral, con fundamento en los artículos 46, 47 fracciones II, XI, XV párrafo segundo y 185 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) **Accesoriedad**, derivado de que el actor reclama prestaciones cuya exigencia depende que se condene a la demandada de la acción principal y dado que, rescindió la relación laboral, considera que son improcedentes.
- c) **Excepción de pago**, sustentada en que cumplió con el pago de las prestaciones a las que el actor tenía derecho durante el tiempo que se mantuvo la relación laboral.
- d) **Lucro indebido**, pues estima que el actor pretende un pago mayor de prestaciones a las que le corresponden.
- e) **Prescripción**, al estimar que se configura el término prescriptivo del artículo 516 de la Ley Federal de Trabajo, misma que precisó de forma particular, al dar contestación al capítulo de prestaciones.
- f) **Oscuridad, vaguedad y defecto legal de la demanda**, pues estima que el actor reclama prestaciones respecto de las que no precisó las razones de hecho o derecho en las que funda su reclamo.
- g) **Sine actione agis**, que consiste en la negativa del derecho ejercitado.
- h) Bajo el numeral VIII de excepciones, hizo alusión de manera genérica a cualquier defensa y excepción que deriven de la contestación y Ley Federal del Trabajo.

08/10/2023 22:19:10
ESTADOS MEXICANOS
FEDERAL
SEDE
CONSTITUCIONAL

QUINTO. EXTRACTO DE LA RÉPLICA. En vía de réplica la parte actora se refirió a cuestiones de derecho por las cuales considera que no incumplió instrucción alguna y que fue incorrecta la rescisión de la que fue objeto.

También agregó que la demandada aceptó que durante el periodo de dos mil diecisiete a dos mil veinte no le otorgaron vacaciones correspondientes a cincuenta días, las cuales no le fueron repuestas; además, hizo diversas precisiones en torno al derecho al aguinaldo, replanteó las horas extras de conformidad con las listas exhibidas por la parte demanda y, finalmente, objetó las pruebas documentales en cuanto a su alcance y valor probatorio.

SEXTO. - CONTRARRÉPLICA. En su escrito de contrarréplica, la demandada señaló que la parte actora faltó a la verdad al narrar los hechos de su demanda, argumentando un despido injustificado, donde dijo desconocer las conductas por las cuales fue sancionado, siendo que el actor como perito en derecho, en todo momento estuvo al tanto de las instrucciones de trabajo encomendadas y el incumplimiento de las mismas.

SÉPTIMO. MANIFESTACIONES Y CONCLUSIÓN DE LA ETAPA

ESCRITA. En acuerdo de veintisiete de junio de dos mil veintitrés, se tuvieron por formuladas las manifestaciones de la parte actora, en las que señaló que la parte demandada no hace referencia a ninguna de las argumentaciones del escrito de réplica, que se tuviese por cierto lo manifestado por la parte actora y por precluido el derecho de la patronal de controvertirlo. En ese mismo acuerdo, se dio por concluida la etapa escrita, fijándose día y hora para la celebración de la audiencia preliminar.

OCTAVO. AUDIENCIA PRELIMINAR. El doce de julio de dos mil veintitrés, se llevó a cabo la audiencia preliminar con la asistencia de las partes.

Dentro de los actos procesales desahogados destacan:

- a) Se analizó la legitimación procesal de las partes.
- b) Se declaró precluido el derecho de las partes para hacer valer el recurso de reconsideración en contra de las determinaciones emitidas en la fase escrita por parte del secretario instructor.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

- c) Se declaró **infundado** el **incidente de falta de personalidad** promovido por la parte actora.
- d) La **excepción de oscuridad**, se declaró **parcialmente fundada**, estableciéndose que la prestación H no será materia de estudio en la sentencia.
- e) Se tuvieron como hechos **no controvertidos** los siguientes:
- 1.- Que el actor ingresó a laborar para la demandada el diecisiete de agosto de dos mil quince en la categoría de Jefe de lo Contencioso.
 - 2.- A partir del dieciséis de febrero de dieciocho, fue ascendido al puesto de Jefe de Asuntos Penales y Amparo, con nivel salarial 032.
 - 3.- Que al momento de la conclusión de la relación laboral percibía un salario bruto mensual de \$32,126.00 (treinta y dos mil ciento veintiséis pesos 00/100 M.N.), más mil setecientos veinte pesos, por concepto de vales de despensa.
 - 4.- Que el horario asignado de labores era de las nueve a las dieciocho horas, de lunes a viernes, con una hora de comida intermedia, fuera de las instalaciones de trabajo, estando en disyuntiva si el horario se extendía y si constituye horas extras.
 - 5.- Que el veintidós de diciembre de dos mil veintidós, le fue comunicado de manera verbal al actor la salida de [REDACTED]
[REDACTED] Director de lo Contencioso, con efectos al treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós, dándole instrucción verbal para que recibiera los asuntos a cargo de la Dirección de lo Contencioso.
 - 6.- Se tuvo por no controvertida la fecha de vencimiento del acta de entrega recepción.
 - 7.- Se tuvo por no controvertido que el veinte de enero de dos mil veintitrés el actor envió la información a [REDACTED]

[REDACTED] designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot para estar presente en el acta entrega recepción, que estaba presente para dicha entrega [REDACTED] pero que aquél le informó que no estaba facultado para realizar la entrega, ello porque si bien la demandada adujo que ni los afirma ni los niega, por no ser un hecho propio de su representada, ello constituye una evasiva.

8.- Se tuvo por no controvertida la orden que le dio el abogado general el veintitrés de enero de dos mil veintitrés para que firmara de recibido con fecha veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, el oficio OAG/017/12/2022, por el cual era designado para recibir el acta entrega recepción del titular saliente de la Dirección de lo Contencioso.

9. Se tuvo por cierto el inicio del procedimiento administrativo, así como los actos acontecidos en él, incluidas la citación del actor, su declaración, su rescisión y su notificación por conducto del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México.

10.- Se tuvo por no controvertido que al actor le fueron pagadas las primas vacacionales que aludió la demandada.

11.- Se tuvo por cierto que al actor no le otorgaron los periodos vacacionales de los períodos de 2017-2018 y 2018-2019.

VI. Se proveyó respecto de las pruebas ofrecidas por las partes, en los términos siguientes:

a).- Pruebas ofrecidas por la parte actora:

✓ 1.- Se admitieron las **documentales** descritas en los puntos 1 a 10 del escrito inicial.

✓ 2.- Se desecharon las **documentales** descritas en los puntos 11 y 12, al tratarse de la solicitud de conciliación y la constancia de haber agotado el procedimiento de conciliación.

✓ 3.- Se desechó el informe a cargo del titular del órgano interno de control.

✓ 4.- Se admitió la instrumental de actuaciones.

✓ 5.- Se admitió la presuncional legal y humana.

b).- Pruebas ofrecidas por la parte demandada:



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

✓ 1.- Se desechó la confesional a cargo del actor.

✓ 2.- Se admitieron las documentales descritas en los puntos 2, incisos A), B), C), D), E), F), 3, incisos A), B), C), D), 4, 5 y 5 repetido. No así medios de perfeccionamiento al no haber sido objetadas en cuanto a su autenticidad por la parte actora.

✓ 3.- Se admitió la instrumental de actuaciones.

✓ 4.- Se admitió la presuncional legal y humana.

VII. Se dio oportunidad a las partes para formular alegatos, quienes dijeron:

✓ **Parte actora:** "A final de cuentas consideramos que es un despido injustificado por las razones de derecho que serán objeto de análisis, contestando a la patronal relativo porque no se exhibió el correo, observará su señoría que cuando se me notifican son obscuros o imprecisos, dice se le imputan conductas genéricas, no señalándome en que aspecto, para ese tiempo yo cuando llegue comparecía la investigación laboral y la verdad es que fui en blanco, sobre la marcha, no tuve oportunidad de preparar una defensa adecuada porque no se me indicó que se me estaba imputando, por eso no se presentaron esas situaciones, la otra, dentro de las propias actas, como usted observará se están analizando y reconociendo aquellas circunstancias irregulares que desafortunadamente dieron como consecuencia un despido injustificado, la única intención solamente se reclama lo que es justo, solamente fue puntual y de hecho si no se hubiera presentado u ofrecido las pruebas de los horarios no me hubiera percatado que era más de una hora extra en cada momento, porque para eso somos servidores públicos, es cuanto baste para, pero en el momento en que se vean afectados nuestros derechos, nuestras constancias y toda vez de que la parte patronal me ofreció la oportunidad de darme las listas, porque son los medios que se regularon en ese momento para cuantificar el tiempo, es cuando realmente me doy cuenta que si le aporte mucho tiempo a Fonacot, la verdad no me arrepiento, es una patronal excepcional, digo, que sea por una circunstancia personal de simulación esa es otro cantar, pero de que como patronal, como Instituto, ese fabuloso".

✓ **Parte demandada:** "En vía de alegatos se solicita se absuelva de las prestaciones reclamadas por la parte actora en virtud de que se colmaron las formalidades de un procedimiento de investigación, derivado de un no acatamiento de una instrucción de trabajo girada al hoy actor, cabe señalar que tal y como él lo confiesa de manera verbal le fue instruido la recepción de los asuntos de la Dirección de lo Contencioso al no haber

un Director asignado para ello, no obstante lo anterior, el hoy actor dejó de realizar las instrucciones que en su momento le fueron encomendadas, razón por la cual se le inició un procedimiento de investigación laboral en términos del artículo 7 del Reglamento que regula las condiciones de trabajo del Fonacot y su personal de confianza, en este caso, con el citatorio se le hizo saber al hoy actor toda las conductas por las cuales se le estaban atribuyendo, en este caso, básicamente eran el no acatamiento de la instrucción de trabajo de la recepción y entrega de los asuntos de la Dirección de lo Contencioso, en este caso debe desestimarse las afirmaciones del hoy actor que desconocía los motivos o las causas siendo que desde el citatorio ya se le habían hecho de su conocimiento, en el acta administrativa el propio actor reconoce que si se le dio la instrucción de trabajo sin embargo con base en una llamada telefónica o un correo electrónico que nunca exhibió, se encontraba impedido para no acatar esa instrucción, en virtud de lo anterior, se le notificó un aviso de rescisión en términos del 47, fracción VIII, mencionando los motivos y los fundamentos por los cuales, se le estaba rescindiendo su contrato individual de trabajo, dicho aviso se negó a recibirlo, tan es así que nosotros acudimos al procedimiento paraprocesal para que por conducto del Tribunal Laboral de Asuntos Individuales se le notificara el aviso. Por cuanto hace a las prestaciones que de manera breve, las horas extraordinarias, solicitó se absuelva por que el fijó desde un principio desde la litis planteada, el horario extraordinario que el había laborado, nosotros al momento de desvirtuar dichas horas extraordinarias pues se puede advertir que en efecto hubo días que no laboró, que no alcanzó esas horas extraordinarias o simplemente que trabajó desde casa, en este caso, las ampliaciones a las mismas resulta improcedente porque la litis ya quedó fijada desde su escrito inicial de demanda. Por último, es de hacer notar que mi representada en todo momento siguió la normatividad, tanto administrativa y laboral aplicable, razón por la cual se deberá de absolver de las prestaciones reclamadas por el hoy actor, por último, aun cuando el menciona que con fecha veinte de enero se mandó un correo electrónico al Licenciado Ernesto Alejandro Escogido López, por el cual se le entregaba la información supuestamente requerida lo cierto es que también mi representada en vía de objeción, objetó esa prueba en cuanto a su autenticidad, por lo cual se solicita a su señoría que con base en esa objeción dicte la sentencia que en derecho corresponda."

DÉCIMO. TURNO Y DICTADO DE SENTENCIA. En la propia audiencia se turnaron los autos para sentencia definitiva, a emitirse por escrito, de conformidad con en el artículo 873-J, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; misma sentencia que se dicta el día de hoy, por así permitirlo las labores de este órgano; en el entendido que dentro del periodo del dieciséis al treinta y uno de julio del año en curso, este Tribunal gozó del primer periodo vacacional, por lo que se trató de días inhábiles.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO. COMPETENCIA. Este Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, resulta legalmente competente para conocer y resolver este asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones XX, primer párrafo, y XXXI, inciso a), numeral 3, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en concordancia con el 61, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los numerales 527, fracción I, numeral 3, 698, párrafo segundo, 700, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; así como lo establecido en los puntos Quinto Quinquies y Quinto Sexies, del Acuerdo General 3/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la determinación del número y límites territoriales de los Circuitos Judiciales en que se divide la República Mexicana; y al número, a la jurisdicción territorial y especialización por Materia de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito; adicionado mediante el 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el tres de octubre de dos mil veintidós.

Lo anterior, en tanto que se trata de un procedimiento en el que se demanda el despido, que se califica de injustificado, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores; lo que actualiza el supuesto previsto en el artículo 527, fracción II, numeral 1, de la Ley Federal del Trabajo, al tratarse de una empleadora que es un organismo público descentralizado, que rige las relaciones de trabajo con su personal, por el apartado A, del artículo 123, Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, en

términos de lo establecido en los artículos 1¹ y 7² de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Sirve de apoyo a lo anterior, la Jurisprudencia P./J. 10/2021 (11a.), sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2024102, de rubro y texto:

"ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. CON BASE EN LA LIBERTAD CONFIGURATIVA DEL ÓRGANO DE CREACIÓN, SU RÉGIMEN LABORAL PUEDE REGIRSE POR EL APARTADO A O POR EL B, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN; POR LO QUE NO RESULTA INCONSTITUCIONAL EL ARTÍCULO 1o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO."

Hechos: Derivado de la aplicación de casos concretos, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación solicitó la sustitución de la tesis jurisprudencial P./J. 1/96 mediante la cual, el Pleno del Alto Tribunal determinó que las relaciones de trabajo de los organismos descentralizados se rigen por lo previsto en el artículo **123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, toda vez que, contrario a lo señalado en dicha jurisprudencia, la Segunda Sala considera que existe absoluta libertad de configuración del Congreso de la Unión o del Poder Ejecutivo Federal, según corresponda, para establecer el régimen laboral de tales organismos.

Criterio jurídico: El artículo 123, apartado A, fracción XXXI, inciso b), punto 1, de la Constitución General, no contiene una regla sobre el régimen laboral de los organismos descentralizados, sino sólo un criterio de competencia en favor de los tribunales federales, por lo que existe libertad configurativa para establecer en la ley, o en los decretos de creación respectivos, el régimen laboral aplicable a los organismos descentralizados.

Justificación: No es posible derivar el tipo de régimen laboral de los organismos descentralizados de una interpretación sistemática de otras disposiciones de la Constitución General considerando un criterio funcional, pues sólo en el caso de las universidades e instituciones de educación superior, así como tratándose de la banca de desarrollo, se adopta un régimen laboral específico en forma expresa; de este modo, debe atenderse a la libertad de configuración tanto del Congreso de la Unión como del Ejecutivo Federal, porque la determinación del régimen laboral de un organismo descentralizado es una decisión de política pública, en donde el órgano creador del organismo descentralizado federal decide su régimen laboral, a fin de lograr de una mejor manera la finalidad para la que fue creado."

¹ "Artículo 1. Se crea el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores como un organismo público descentralizado de interés social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como con autosuficiencia presupuestal y sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

² "Artículo 7.- Las relaciones de trabajo entre el Instituto y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos."



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

A su vez, se surte competencia en razón de territorio porque tanto el lugar de trabajo como el de los domicilios de la actora y parte demandada, se encuentran en la Ciudad de México, lugar en el que ejerce jurisdicción este Tribunal.

SEGUNDO. ESTUDIO DE LA PROCEDENCIA DE LA VÍA. La

procedencia de la vía es un presupuesto procesal que debe ser estudiado de oficio, previamente a la decisión de fondo del asunto, porque de no ser la vía idónea, este Tribunal estaría impedido para decidir la cuestión controvertida, aun cuando no se hubiera impugnado por las partes, como lo ha sostenido la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia titulada:

"PROCEDENCIA DE LA VÍA. ES UN PRESUPUESTO PROCESAL QUE DEBE ESTUDIARSE DE OFICIO ANTES DE RESOLVER EL FONDO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA"³

³ La jurisprudencia que se cita es la número 25/2005, la cual resolvió la contradicción de tesis 135/2004-PS, publicada en la página 576, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, que establece: "El derecho a la tutela jurisdiccional establecido por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es ilimitado, sino que está restringido por diversas condiciones y plazos utilizados para garantizar la seguridad jurídica. Así, las leyes procesales determinan cuál es la vía en que debe intentarse cada acción, por lo cual, la prosecución de un juicio en la forma establecida por aquéllas tiene el carácter de presupuesto procesal que debe atenderse previamente a la decisión de fondo, porque el análisis de las acciones sólo puede llevarse a efecto si el juicio, en la vía escogida por el actor, es procedente, pues de no serlo, el Juez estaría impedido para resolver sobre las acciones planteadas. Por ello, el estudio de la procedencia del juicio, al ser una cuestión de orden público, debe analizarse de oficio porque la ley expresamente ordena el procedimiento en que deben tramitarse las diversas controversias, sin permitirse a los particulares adoptar diversas formas de juicio salvo las excepciones expresamente señaladas en la ley. En consecuencia, aunque exista un auto que admite la demanda y la vía propuesta por la parte solicitante, sin que la parte demandada la hubiere impugnado mediante el recurso correspondiente o a través de una excepción, ello no implica que, por el supuesto consentimiento de los gobernados, la vía establecida por el legislador no deba tomarse en cuenta. Por tanto, el juzgador estudiará de oficio dicho presupuesto, porque de otra manera se vulnerarían las garantías de legalidad y seguridad jurídica establecidas en el artículo 14 constitucional, de acuerdo con las cuales nadie puede ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. Luego entonces, el juzgador, en aras de garantizar la seguridad jurídica de las partes en el proceso, debe asegurarse siempre de que la vía elegida por el solicitante de justicia sea la procedente, en cualquier momento de la contienda, incluso en el momento de dictar la sentencia definitiva, por lo que debe realizar de manera oficiosa el estudio de la procedencia de la vía, aun cuando las partes no la hubieran impugnado previamente".

En el caso específico de la materia laboral, recientemente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 39/2020 (10a.), con registro digital 2022215, estableció que la tramitación de un conflicto laboral en la vía incorrecta, constituye una violación al procedimiento que amerita la reposición del procedimiento y, en la ejecutoria que le dio origen, estableció que la existencia de determinadas formas y de plazos concretos para acceder a la justicia constituyen mecanismos que garantizan el respeto a las garantías de seguridad jurídica y dentro de éstas, la de legalidad en los procedimientos, que a su vez implican la posibilidad de que los gobernados tengan certeza de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, establecidos previamente, es decir, bajo los términos y plazos que determinen las leyes, como lo establece el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es decir, los procedimientos o vías son mecanismos útiles para preservar la seguridad jurídica de los implicados en la tutela jurisdiccional, en tanto que el solicitante sabrá exactamente cuándo y ante quién debe ejercer su derecho, los requisitos que debe reunir para hacerlo, los plazos para ofrecer y desahogar sus pruebas, la forma de fijar las cargas procesales, entre otros aspectos relevantes que regirán el juicio; a su vez, la parte demandada sabrá cuándo y cómo contestar la demanda, ofrecer y desahogar sus pruebas, y la consecuencia jurídica que acarreará el que no comparezca a defender sus derechos, o lo haga sin controvertir adecuadamente los hechos y pretensiones del actor, entre otros aspectos relevantes que regirán el desenvolvimiento del juicio, ya que esas condiciones pueden variar dependiendo de cada uno de los procedimientos establecidos por las leyes procesales.

La jurisprudencia de la que se habla es de rubro:

"PROCEDIMIENTO LABORAL. SU TRAMITACIÓN EN LA VÍA INCORRECTA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO, CON TRASCENDENCIA AL RESULTADO DEL FALLO, QUE PARA SER ESTUDIADA, DEBE SER PLANTEADA EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 174 DE LA LEY DE AMPARO."

En vista de ello, el solo hecho de seguir un procedimiento en una vía incorrecta viola los derechos sustantivos de las partes en el proceso, pues no se respeta esa garantía de seguridad jurídica, provocando con eso



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

violación al artículo 17 constitucional, debido a que no se administra justicia en los plazos y términos establecidos en las leyes.

Bajo esos razonamientos, como se evidencia de los antecedentes expuestos, en el caso ocurre que [REDACTED] acudió a demandar un despido que aduce como injustificado, reclamando la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, así como la percepción de todas las prestaciones que dejó de recibir, procedimiento que debe tramitarse en la vía ordinaria en tanto que la acción no tiene una tramitación especial, de acuerdo a lo previsto en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. CUESTIONES PREVIAS AL ESTUDIO DEL FONDO DEL ASUNTO. Como preámbulo de este asunto, se considera oportuno señalar que esta sentencia busca además de resolver el conflicto efectivamente planteado, ser una determinación clara y sencilla que permita al directo actor comprender con su lectura la determinación adoptada por este Tribunal y los motivos que llevaron a tomarla, cumpliendo así con el principio de sencillez que rige en el procedimiento laboral.

También es importante precisar que el estudio de las excepciones y defensas, así como la valoración de pruebas se hará a la par del análisis de la acreditaración de la acción, pues justamente ese estudio forma parte integrante del análisis de ésta.

Así pues, para poder realizar ese estudio, también es primordial delimitar la acción que se enderezó en este asunto, la cual, en opinión de este Tribunal, **es el despido del que dice fue objeto**, pues el resto de las pretensiones del actor, constituyen prestaciones accesorias a la misma.

Por su contenido se cita la jurisprudencia 2a./J. 32/2013 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2003080, de rubro y texto siguientes:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

"LITIS. SU DELIMITACIÓN O FIJACIÓN EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La fijación o delimitación de la litis en el laudo representa para la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de precisar claramente las pretensiones del actor y la oposición de la demandada; lo que no significa que tenga que señalar, además, los hechos admitidos expresa o tácitamente, los que fueron controvertidos y aquellos respecto de los cuales la demandada omitió o evadió contestar, ya que esto no resulta necesario para la estricta fijación de la litis, sino que es un requisito diferente previsto en artículo 840, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual sí deberá explicarse a detalle, como parte de las razones y consideraciones que den sustento a la decisión jurisdiccional, para estar en condiciones de resolver la controversia de manera completa, congruente y exhaustiva, como lo exige el principio de justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el precepto 842 de la Ley Federal del Trabajo. De manera que la circunstancia de que al fijar la litis no se señalen los hechos que fueron admitidos por la demandada, los que fueron negados y controvertidos, y aquellos no contestados o respecto de los cuales el demandado se condujo con evasivas, no significa que el laudo sea incongruente, puesto que lo que puede causar agravio a las partes son los razonamientos que rigen el laudo, no así los términos en que se fijó la litis."

CUARTO. ESTUDIO DE LA ACREDITACIÓN DE LA ACCIÓN.

Para iniciar con este estudio es necesario recordar que el actor era empleado de la demandada Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, quien al mes de enero de dos mil veintitrés, ocupaba el cargo de Jefe de Asuntos Penales y Amparo, adscrito a la Dirección de lo Contencioso y, que en su demanda señaló que el veintidós de diciembre de dos mil veintidós, se le informó que su jefe inmediato [REDACTADO]

(1)ería separado de su puesto, con efectos a partir del treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós, que ese mismo día, veintidós de diciembre, se le instruyó que debía realizar el acta entrega-recepción, misma que vencía el veinte de enero de dos mil veintitrés.

En relación con lo anterior, relató que el seis de enero siguiente, se le hizo de conocimiento que se había designado como Director de lo Contencioso a [REDACTADO] que el veinte de enero de ese mismo año, envió la información de dicha acta entrega al licenciado [REDACTADO]

(2)[REDACTADO], representante designado por el Órgano Interno de la demandada para que estuviera presente en el acta-entrega, pero que dicha persona, vía telefónica le indicó que no podía realizar el acta entrega-recepción de la Dirección de lo Contencioso, porque no se le había entregado el oficio de designación respectivo, además de que a esa fecha



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ya se había nombrado al nuevo titular, por lo que el actor no tenía personalidad jurídica para participar en dicho proceso.

Adicionalmente, relató que el veintitrés de enero del presente año, se le ordenó firmar de recibo con fecha de veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, el oficio OAG/017/2022, con el que se le designaba para recibir el acta entrega recepción del titular saliente, pero que no quiso firmarlo, a lo que [REDACTED] le manifestó que lo firmara o que era su último día en el Instituto.

Que el veinticuatro siguiente, se le requirió un informe con los motivos por los que no se había llevado a cabo la entrega-recepción de la Dirección de lo Contencioso, el cual contestó en esa misma fecha.

Agregó que al día siguiente se le notificó un citatorio en el que se le indicaba el inicio de una investigación en su contra, acta que se levantaría el veintiséis siguiente, a la cual compareció, pero que estimó, se llevó a cabo sin que tuviera la oportunidad de una debida defensa al no saber que hechos se le imputaban.

Además, que el veintisiete siguiente, el Director de Asuntos Laborales le indicó que se daba por terminada la relación con su empleador y que recogiera sus cosas; y, que el dieciséis de febrero de dos mil veintitrés, el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en esta Ciudad, le notificó la resolución de veintisiete de enero de dos mil veintidós, emitida en el procedimiento de investigación laboral instruido por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Al respecto, en cuanto a los hechos sustanciales que motivaron la rescisión, la demandada indicó que es cierto que el veintidós de diciembre de dos mil veintidós, se comunicó al actor que su jefe inmediato [REDACTED]

[REDACTED] Director de lo Contencioso, dejaría de laborar para la Institución, que el actor recibió la instrucción verbal para que recibiera los asuntos a cargo de la Dirección de lo Contencioso, en el acta de entrega-recepción prevista en los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de

entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal, entrega que fenecía el veinte de enero de dos mil veintitrés.

(8) Agregó que es cierto que el seis de enero de dos mil veintitrés emitió un comunicado en el que informó que la Dirección de lo Contencioso estaría a cargo de [REDACTED] y que el veintitrés de enero se le dio a firmar al actor el oficio OAG/017/12/2022 por el cual se le designaba para que recibiera los asuntos a cargo de la citada Dirección.

(9) Además, señaló que es cierto que requirió al actor el informe del porqué no se había llevado a cabo el proceso de Acta de entrega-recepción, mismo que contestó el propio día veinticuatro de enero del presente año, en el que manifestó que no llevó a cabo el acta entrega-recepción porque no se le entregó documento idóneo que lo facultara para llevar a cabo la misma.

(10) Con motivo de lo anterior, la demandada inició procedimiento de investigación OAG/022/01/2023, y previa citación del actor, levantó el acta administrativa respectiva el veintiséis de enero del presente año, procedimiento que culminó en la rescisión del contrato y la relación individual de trabajo, que estima la demandada, es justificada sin responsabilidad para el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en los artículos 46, 47, fracción II, XI y XV párrafo segundo y tercero, en relación con el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

(11) Del contraste de lo relatado, se fijaron como hechos no controvertidos, en torno a la causa de la rescisión, que el veintidós de diciembre de dos mil veintidós, le fue comunicado al actor de manera verbal la salida de [REDACTED] Director de lo Contencioso, con efectos al treinta y uno de diciembre de dos mil veintidós, y que recibió la instrucción verbal para que recibiera los asuntos a cargo de la Dirección de lo Contencioso y que dicha entrega vencía el veinte de enero de dos mil veintitrés.

Además, que el veinte de enero de dos mil veintitrés el actor envió la información a [REDACTED] designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot para estar presente en el acta entrega-recepción, que estaba presente en ese momento, para dicha entrega, [REDACTED] pero que aquél le informó que no estaba facultado para dicha actuación.



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Respecto de este punto, destaca que el envío de la información por parte del actor se consideró como cierto ante la evasiva de la demandada de dar contestación puntal y frontal a este hecho, en términos del artículo 873-A, cuarto párrafo, de la Ley Federal del Trabajo; con ello, en contrario sentido, en uso de la presuncional a que se refieren los artículos 830 y 831 de la Ley Federal del Trabajo, se tiene por acreditado que la documentación e información se encontraba preparada para culminar el acto el veinte de enero de dos mil veintitrés.

A propósito de esto, cabe abundar que esta presunción generada por la evasiva, tiene pleno valor probatorio en tanto que el hecho que se expuso relativo a la imposibilidad de realizar el acta entrega recepción por la falta de designación a través de oficio, sí atañe a la actuación de la persona empleadora, pues precisamente la desobediencia para concluir dicho procedimiento es lo que se le atribuyó al trabajador, como se abundará más adelante.

Además, otros hechos que no son materia de controversia son la orden que le dio el abogado general el veintitrés de enero de dos mil veintitrés para que firmara de recibido, con fecha veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, el oficio OAG/017/12/2022, por el cual era designado para recibir el acta entrega-recepción del titular saliente de la Dirección de lo Contencioso; así como el inicio del procedimiento administrativo, y los actos acontecidos en él, incluidas la citación del actor, su declaración, su rescisión y su notificación por conducto del Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México.

A propósito de esto, la demandada opuso las **excepciones de falta de acción y derecho y sine actione agis**, las cuales, esencialmente se fundan en que, estima que el actor se negó a cumplir una instrucción de trabajo, incumpliendo con las obligaciones inherentes a su puesto, en particular de haber **desobedecido la instrucción de participar en el proceso de entrega-recepción de toda la documentación e**

información inherente a la Dirección de lo Contencioso, y que por ello se rescindió su contrato, de ahí que carece de acción y derecho para realizar reclamo alguno, es decir, tales excepciones se fundan en un argumento común, por lo que se procederá a analizar dichas excepciones de manera conjunta en este apartado.

Así las cosas, se obtiene que **el punto** de controversia se reduce a determinar si el actor se encontró impedido legalmente para recibir la entrega del servidor público saliente de la Dirección de lo Contencioso; o si por el contrario, como argumentó la demandada, el actor desobedeció, sin justificación, las órdenes que le fueron encomendadas.

Resulta trascendente precisar que se obtuvo este punto como toral para resolver la cuestión, pues en la resolución de veintisiete de enero de dos mil veintitrés, se determinó que la rescisión de la relación laboral aconteció al haberse acreditado que el actor incurrió en los actos que describió en los incisos del a) al d), no obstante, los incisos a) y c) no requieren mayor punto de análisis al haberse fijado como no controvertidos, al tratarse, el primero, de la fecha en que se le dio la instrucción verbal y, el segundo, que el actor sí tenía preparados e integrados los documentos para culminar dicho proceso, al haber sido enviados por correo electrónico al designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot, para estar presente en el acta entrega-recepción, quien le manifestó que no se podría llevar a cabo dicho acto con él, al no estar facultado para ello, último que implica que el impedimento radicaba en si podía intervenir, o no, en el acta-entrega, no así porque faltaran documentos, información o integración de la misma.

En la citada resolución del procedimiento administrativo de investigación, se determinó, en lo que interesa al punto de análisis, lo siguiente:

“(…)

III. Que conforme a lo expuesto en los considerandos que anteceden, y tomando en consideración los argumentos y pruebas presentadas por el C. [REDACTED] en la comparecencia que tuvo verificativo el 26 de enero de 2023, se determina que quedó acreditada la omisión del C. [REDACTED] para dar cumplimiento a la instrucción de trabajo de quien es su superior jerárquico el Lic. [REDACTED]

[REDACTED] Abogado General del Instituto FONACOT, al haberse acreditado que el C. [REDACTED] incurrió en lo siguiente:

- a) Con fecha 22 de diciembre de 2022 se le instruyó para recibir los asuntos a cargo de la Dirección de lo Contencioso a la cual se



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

encuentra adscrito, y que depende de la Oficina del Abogado General.

- b) Que el término para realizar el proceso de entrega Recepción de la Dirección de lo Contencioso, venció el día 20 de enero del 2023, sin que a la fecha de la emisión de la presente resolución se haya dado cumplimiento a la misma, lo que representa, más de un mes de haber recibido la instrucción de trabajo a que se refiere en inciso inmediato anterior.
- c) Que el C. [REDACTADO] no acreditó haber realizado las acciones necesarias para dar cumplimiento a la instrucción de trabajo mencionada en el inciso a) del presente considerando.
- d) Que el trabajador se negó a recibir un documento de trabajo consistente en el oficio de fecha 27 de diciembre de 2022, documento que se le entregó el día 23 de enero de 2023, así como a responder los cuestionamientos de quien es su superior jerárquico Lic. [REDACTADO] quien es el Abogado General del Instituto FONACOT, respecto a la instrucción de trabajo recibida, tal y como consta en el acta de hechos de esa misma fecha y que forma parte del presente procedimiento.

De lo anterior se colige que el C. [REDACTADO] fue omiso en dar cumplimiento a una instrucción de trabajo, omitiendo dar la debida atención y seguimiento a dicha instrucción de trabajo, no obstante ser un asunto de especial relevancia, de la Dirección de lo Contencioso a la cual pertenece, esto es a la integración de la información para la entrega recepción del cargo por motivo de la salida del Lic. [REDACTADO]

(...)

Por lo que, al tenor de las constancias que obran en el presente procedimiento de investigación laboral se considera que, al no haber justificado la conducta que le fue acreditada al C. [REDACTADO] Jefe de Departamento de Asuntos Penales y Amparo, adscrito a la Dirección de Asuntos Laborales, dependiente de la Oficina del Abogado General, concurriendo en una conducta improba al no haber actuado con rectitud ante la instrucción de trabajo que le giró el C. [REDACTADO] el día 22 de diciembre de 2022, actuando con total desobediencia ante su superior jerárquico y en consecuencia generando un motivo por demás razonable para que se le haya perdido la confianza, ajustando su conducta en diversas causales de rescisión establecidas en la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas la fracción II y XI del artículo 47, en relación al 185 de la Ley Federal del Trabajo, así como la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que, en razón de las constancias que obran en el presente procedimiento de investigación laboral, se considera que al no haber justificado la conducta que le fue hecha de su conocimiento en su momento, actualizado con su conducta las hipótesis normativas contenidas en el

artículo 47, fracción II, XI, así como el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual hace imposible la continuación de la relación laboral, se determina procedente llevar a cabo **LA RESCISIÓN DEL CONTRATO Y RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO CON CAUSA JUSTIFICADA Y SIN RESPONSABILIDAD PARA quien hasta el día de hoy fuera su patrón EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES** y/o quien sus derechos represente, por la conducta que le fue acreditada y que deriva en dos causales suficientes para procederé en este sentido en el procedimiento de investigación laboral 01/2023 en el que se actúa.

(...)"

Así pues, de lo anterior debe destacarse que respecto a las causas que invocó la demandada como motivo de la rescisión, corresponde al empleador la carga de la prueba, en términos del artículo 784, fracción III, de la ley de la materia, de ahí que deba de acreditar que, en efecto, el actor desobedeció la instrucción dada, sin causa justificada y que se trate del trabajo contratado, además de que, incurrió en faltas de probidad, de conformidad con la fracción II; y que de éstas se obtiene una causa razonable de pérdida de la confianza, en términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, último punto —calidad de trabajador de confianza— respecto del que la demandada no ahondó más al dar contestación a la demanda.

Como se ha dicho, el hecho que se imputa al actor es la desobediencia de no instrumentar el acta entrega-recepción de la Dirección de lo Contencioso, al considerar la demandada que para actuar como designado para recibirla, el actor no necesitaba el oficio físico, pues bastaba con la instrucción verbal que ya se le había dado; entonces, para resolver dicho punto de análisis, resulta necesario acudir a la normatividad que regula dicho acto, a fin de desentrañar si el actor se encontraba impedido legalmente para actuar en el acta-entrega, o por el contrario, como aduce la demandada, si con la instrucción verbal era suficiente para intervenir como designado, pues de ser así, y sólo así, se tendrá por acreditada la causa de desobediencia injustificada que alega la demandada.

Así, se tiene que, la instrumentación del acta entrega-recepción está normada por los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Administración Pública Federal, en particular, en lo que interesa al fondo del asunto, en los artículos 46 y 47, que son del tenor siguiente:

❖ **ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal.** Publicado el veinticuatro de julio de dos mil diecisiete y sus reformas de cinco de diciembre de dos mil diecisiete, veinticinco de septiembre de dos mil dieciocho, seis y catorce de diciembre de dos mil dieciocho.

“ARTÍCULO 46. La entrega-recepción, así como el informe de separación a que se refiere el artículo 44, se efectuará mediante acta administrativa en un plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir de que surta efectos la separación del empleo, cargo o comisión.

Los servidores públicos deberán iniciar la preparación de la entrega-recepción desde el momento en que tengan conocimiento que dejarán de ocupar el empleo, cargo o comisión, haciendo este hecho del conocimiento del Órgano Interno de Control o de las áreas de Auditoría Interna de las empresas productivas del Estado, en el ámbito de su competencia y según corresponda. Lo anterior, sin perjuicio de cumplir con la obligación de mantener ordenados y actualizados en forma permanente sus registros, controles, archivos y demás documentación relacionada con sus facultades. Si a la fecha en que el servidor público se separe del empleo, cargo o comisión no existe nombramiento o designación del servidor público que lo sustituirá, la entrega-recepción se hará al servidor público que el superior jerárquico designe para tal efecto, debiendo éste último realizar la entrega correspondiente una vez que tome posesión el servidor público entrante.

“ARTÍCULO 47. El acto administrativo de Entrega-Recepción deberá contar con la intervención del Órgano Interno de Control o de la Auditoría Interna de las empresas productivas del Estado, en el ámbito de su competencia y según corresponda, y con la presencia de dos servidores públicos en calidad de testigos de asistencia, para su validación. El Órgano Interno de Control o la Auditoría Interna de las empresas productivas del Estado, en el ámbito de su competencia y según corresponda, designarán a sus representantes para participar en el mismo, y previamente a la firma del Acta Administrativa de Entrega-Recepción prevista en el artículo 53, revisarán su contenido y sus anexos, sin que ello implique validación o responsabilidad alguna por el contenido de los mismos.”

De dichos preceptos se extrae lo siguiente:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

1. Que la entrega-recepción, así como el informe de separación, se deben efectuar mediante acta administrativa, en un plazo máximo de quince días hábiles, a partir de que surta efectos la separación en el empleo.
2. Que los servidores públicos obligados, deberán iniciar su preparación desde el momento en que tengan conocimiento que van a dejar el cargo, lo que deberán hacer de conocimiento al Órgano Interno de Control. Lo anterior, sin menoscabo de que cumplan con la obligación de mantener ordenados, de acuerdo con sus facultades, los archivos respectivos de manera permanente.
3. Para el caso de que, **a la fecha de separación del empleo**, cargo o comisión, no se ha nombrado o designado al servidor público que lo sustituirá, la entrega-recepción se hará **al servidor público que el superior jerárquico designe para tal efecto, último que a su vez realizará la entrega al servidor público entrante, una vez que tome posesión del encargo.**
4. La entrega-recepción es un **acto administrativo** que debe contar con la intervención del Órgano Interno de Control, con la presencia de dos servidores públicos como testigos, que dicho Órgano designará a su representante, y **que previo a su firma, revisarán su contenido y sus anexos, sin que ello implique validación o responsabilidad alguna por el contenido de los mismos.**

De lo detallado resaltan tres aspectos trascendentales, el primero, es el relativo al punto 3, relacionado con que, para el caso de que a la fecha de la separación no se hubiere nombrado al servidor público entrante, el superior jerárquico designará a uno diverso para que reciba, mismo que deberá entregar al servidor público entrante, una que vez que **tenga posesión del encargo.**

El segundo es que una vez de que surta efectos la separación, el servidor público saliente cuenta con quince días hábiles para hacer la correspondiente acta entrega- recepción.

Así, se tiene que, el superior jerárquico debe designar a diversa persona, en caso de que no se hubiere nombrado al servidor público entrante; lo que se estima, parte de la lógica de que quien reciba la entrega-recepción, debe ser un servidor público facultado para ello, ya sea por



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

designación del superior jerárquico o por quien recibe el encargo, ello atendiendo a las consecuencias que dicho acto de suyo implica, tan es así, que el citado artículo 46 de los Lineamientos de referencia, establece que cuando se nombrare a un designado, **una vez que tome posesión del encargo** el nuevo servidor público, se le deberá realizar la entrega por aquél.

Es decir, en contrasentido, una vez que tomó posesión del cargo el nuevo servidor público, que en el caso ocurrió el seis de enero de dos mil veintitrés por [REDACTED], él debía recibir el acta-entrega recepción, pues ya había tomado posesión del encargo y la causa o motivo por la que había sido instruido para ello el actor [REDACTED] se había extinguido, pues el cargo ya no se encontraba ausente o vacante y aún transcurría el término de quince días hábiles que tenía el servidor público saliente para hacer la entrega-recepción.

Con independencia de lo anterior, se destaca el tercer punto de trascendencia, consistente en que **la entrega-recepción es un acto administrativo**, de ahí que, el conjunto de actuaciones que implican su conformación y ejecución, les reviste también dicho carácter, alcanzando a la designación a que hace referencia el precepto estudiado.

Entonces, si tal designación es un acto administrativo, debe tener como requisitos, en los que le resulten aplicables, los contemplados en el artículo 3, de la Ley del Federal del Procedimiento Administrativo, que son del tenor siguiente:

“Artículo 3.- Son elementos y requisitos del acto administrativo:

- I. Ser expedido por órgano competente, a través de servidor público, y en caso de que dicho órgano fuere colegiado, reúna las formalidades de la ley o decreto para emitirlo;
- II. Tener objeto que pueda ser materia del mismo; determinado o determinable; preciso en cuanto a las circunstancias de tiempo y lugar, y previsto por la ley;
- III. Cumplir con la finalidad de interés público regulado por las normas en que se concreta, sin que puedan perseguirse otros fines distintos;

IV. Hacer constar por escrito y con la firma autógrafa de la autoridad que lo expida, salvo en aquellos casos en que la ley autorice otra forma de expedición;

- V. Estar fundado y motivado;
- VI.- (Se deroga) Fracción derogada DOF 24-12-1996
- VII. Ser expedido sujetándose a las disposiciones relativas al procedimiento administrativo previstas en esta Ley;
- VIII. Ser expedido sin que medie error sobre el objeto, causa o motivo, o sobre el fin del acto;
- IX. Ser expedido sin que medie dolo o violencia en su emisión;
- X. Mencionar el órgano del cual emana;
- XI.- (Se deroga) Fracción derogada DOF 24-12-1996
- XII. Ser expedido sin que medie error respecto a la referencia específica de identificación del expediente, documentos o nombre completo de las personas;
- XIII. Ser expedido señalando lugar y fecha de emisión;
- XIV. Tratándose de actos administrativos deban notificarse deberá hacerse mención de la oficina en que se encuentra y puede ser consultado el expediente respectivo;
- XV. Tratándose de actos administrativos recurribles deberá hacerse mención de los recursos que procedan, y
- XVI. Ser expedido decidiendo expresamente todos los puntos propuestos por las partes o establecidos por la ley."

De dicho precepto destaca el inciso IV, que contempla que el acto administrativo debe constar por escrito, salvo aquellos casos en que la ley autorice otra forma de expedición; es decir, la regla es que todo acto debe constar por escrito y la excepción debe estar expresamente autorizada en la Ley.

Así, en contraste con el artículo 46 de los Lineamientos, advertimos que la designación para recibir la entrega-recepción, en caso de que no se hubiere nombrado al servidor público entrante que ocupará el cargo, no contempla que la designación aludida pueda ser de forma verbal, de ahí que atendiendo a la regla, éste debió hacerse constar por escrito; de ahí que no se comparte la apreciación de la demandada en el sentido de que, al no prever dicho precepto la forma de expedición, este pudo ser de forma verbal, pues como se explicó, cualquier otra forma de expedición, que no sea la escrita, debe **estar expresamente autorizada por la Ley**.

Además, abona que, con independencia que no contaba con la formal designación para recibir la entrega-recepción, dentro de sus funciones que desempeñaba el actor, no se encuentra contemplado expresamente que su función fuera recibir el acta entrega-recepción, en caso de ausencia del titular de la Dirección de lo Contencioso, de ahí que



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

tampoco se encontraba legitimado, por disposición de Ley, para actuar con tal carácter.

Dichas funciones, se pueden advertir del Manual de Organización Específico exhibido por la demandada, que hace prueba plena para acreditar que el actor contaba con las funciones especificadas para el cargo de Jefe de Departamento de Asuntos penales y Amparo, pues el actor no las negó, controvirtió o tachó de falso dicho documento; funciones que son del tenor siguiente:

“OBJETIVO GENERAL”

Atender y dar seguimiento a las denuncias y querellas que corresponden y cuyos hechos pueden ser constitutivos de delito en perjuicio del Instituto, así como coordinar las acciones que se deriven de juicios de amparo.

El Jefe de Departamento de Asuntos penales y Amparo tiene las funciones y atribuciones siguientes:

- 1. Presentar las denuncias penales a fin de salvaguardar los intereses del Instituto y en su caso dar seguimiento y verificar los asuntos que le hayan sido turnados al prestador externo de servicios legales.**
- 2. Coadyuvar con las autoridades judiciales en los procedimientos penales en los que el Instituto sea parte.**
- 3. Atender y en su caso promover las acciones necesarias para la presentación y seguimiento de los juicios de amparo en donde el Instituto sea parte.**
- 4. Atender los requerimientos que realicen las autoridades judiciales en materia penal y de amparo con la finalidad de salvaguardar los intereses y el patrimonio del Instituto.**
- 5. Atender, en el ámbito de su competencia, las consultas de carácter jurídico en materia penal y de amparo, planteadas por las distintas áreas del Instituto.**
- 6. Atender los requerimientos realizados por las Comisiones Nacional y Estatales de los Derechos Humanos.**
- 7. Dar seguimiento y verificar las actuaciones llevadas a cabo por los prestadores de servicios legales de los asuntos que le son turnados.**
- 8. Representar al Instituto ante cualquier autoridad judicial, administrativa, fiscal, electoral o de cualquier otra índole, en todo tipo de controversias donde el Instituto sea parte o tenga un interés.**

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

9. Las demás que le señalen otras disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.”

Por lo antes detallado, se considera que asiste razón al actor, al exponer que se encontraba impedido legalmente para intervenir en la recepción del acta entrega-recepción, y hace creíble su dicho, de que Ernesto Alejandro Escogido Lopez, designado por el Órgano Interno del Instituto Fonacot le hubiere informado que no estaba facultado para dicha actuación.

Cabe precisar que no se desconoce, que lo que aquí se juzga es un despido laboral en el que la demandada actúa como patrón equiparado, sin embargo, se acude a las reglas del derecho administrativo para verificar si la conducta del actor se ubica en una causa de rescisión, porque la desobediencia que se atribuye involucra un acto material y formalmente administrativo.

En otra vertiente, no pasa desapercibido para este Tribunal, que la demandada, imputa al actor que desobedeció una orden de su superior jerárquico, al haberse negado a recibir el oficio OAG/017/2022, con el que se le designaba para recibir el acta entrega recepción del titular saliente.

No obstante, dicha negativa no se puede considerar como una desobediencia, en tanto que se pretendió hacer firmar al actor asentando una fecha que no correspondía al momento de la entrega, y cuando ya había fijado el plazo para hacer la entrega-recepción, pues el documento se encontraba fechado como de veintisiete de diciembre de dos mil veintidós, se le instruyó que firmara con esa misma fecha y se le pretendió entregar el veintitrés de enero de dos mil veintitrés, de ahí que sea entendible que el actor se hubiera opuesto a ello y optará por guardar silencio en lugar de incurrir en una confrontación.

Para explicar este punto, debe decirse que **la desobediencia ocurre cuando se comprueba la falta de cumplimiento de una orden legítima**, la cual no se configuró en el caso, pues no se encontraba facultado para recibir el acta-entrega recepción de la Dirección de lo Contencioso —no se le emitió la designación por escrito— y tampoco se le puede imputar como desobediencia el negarse a firmar ante fechado el oficio de designación, pues ello implicaba una falsedad en la concurrencia de los hechos.



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

En este orden de ideas y por cuanto hace a la falta de probidad que se atribuye en el aviso de rescisión, debe decirse que si bien la falta de probidad es un concepto que no está definido en la Ley Federal del Trabajo, debemos entender la probidad en su acepción gramatical, es decir, se refiere a la conducta recta de una persona, por lo que, si en el caso, se ha concluido que el actor atendió la indicación verbal, pero que no se concluyó con el acto formal de entrega-recepción por causas ajenas a él, entonces no puede atribuirse falta de probidad.

En apoyo, resulta ilustrativa la tesis 2a. XXXI/2016 (10a.), con registro digital 2011953, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto:

“FALTA DE HONRADEZ Y PROBIDAD. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46, FRACCIÓN V, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Al asumir un cargo el servidor público manifiesta su compromiso y vocación para atender los asuntos que interesan y afectan a la sociedad, adquiriendo al mismo tiempo una responsabilidad por sus actos que se refleja en la satisfacción de las necesidades colectivas. Por otro lado, el servicio público implica responsabilidades que derivan de las funciones inherentes al cargo que se desempeña. En ese orden de ideas, si bien la honradez y probidad son comúnmente entendidas como sinónimos, lo cierto es que en el ejercicio de la función pública tienen diversas acepciones. Por un lado, la honradez en el ejercicio de la función pública impone al servidor público la obligación de no utilizar su cargo para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceras personas. Asimismo, exige que no busque o acepte compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que pueda comprometer su desempeño como servidor público. Por otro lado, la probidad en el ejercicio de la función pública constituye un principio que se dirige a imponer un comportamiento moralmente recto que debe ser observado en el desempeño de las funciones encomendadas. Por tanto, implica una conducta moralmente intachable, así como la entrega honesta y leal al desempeño del cargo que se ostenta. En ese sentido, el principio de probidad en el ejercicio de la función pública tiene un doble aspecto: i) por un lado, es un principio con proyección pública en el sentido de que el servidor público compromete la acción u omisión del Estado en el cumplimiento de sus obligaciones de reconocer, proteger e incentivar el goce y ejercicio de los derechos y prerrogativas de los miembros de la sociedad, en cualquier rama o función que desempeñe; ii) asimismo, tiene una proyección individual al suponer que el servidor público debe ser

racional, debiéndose apartar de todo tipo de arbitrariedad o capricho, velando en todo momento por la adopción de criterios de justicia y rectitud que discrienan de lo bueno y malo, así como de lo verdadero y lo falso. Por tanto, debe concluirse que cuando un servidor público realiza conductas contrarias a los principios de honradez y probidad, no sólo afecta al Estado en su carácter de empleador, sino que también afecta las funciones que en su nombre realiza, perjudicando por tanto al resto de la sociedad."

Lo anterior implica, que la demandada tampoco pueda hacer valer la desobediencia y falta de probidad como causas razonables de pérdida de la confianza a que se refiere el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, por no ser razonable, puesto que, se insiste, no hay motivo para considerar que el actor desobedeció o actuó con falta de probidad.

Sirve de apoyo a lo expuesto, la tesis V.3o.C.T.4 L (10a.), con registro digital 2014154, de rubro y texto:

"AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. EXIGENCIAS MÍNIMAS PARA CONSIDERARLO LEGAL, CUANDO SE BASA EN LA CAUSAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Para que el aviso de rescisión de la relación laboral sustentado en el artículo **185 de la Ley Federal del Trabajo** se considere legal, es suficiente que en él se especifiquen la razón o razones por las cuales el patrón perdió la confianza en el trabajador, así como los datos objetivos en que se apoya la decisión, pues la finalidad de dicho aviso es que el trabajador conozca el motivo por el cual se le perdió la confianza, para poder controvertir únicamente su razonabilidad, a la luz de los datos objetivos en que se sustente la opinión del patrón. Esto es, el trabajador puede alegar que es irrazonable el motivo por el cual se le perdió la confianza, o bien, que no existen datos objetivos que den sustento a dicho motivo, sin cuestionar si la conducta que se le atribuye y que originó la pérdida de confianza actualiza una falta de probidad u honradez, ya que esto es una cuestión de orden exclusivamente subjetivo, propia de las causales de rescisión previstas en el numeral **47** de la citada ley aplicables a los trabajadores de base. Considerar lo contrario, equipararía la causa de rescisión establecida en el aludido artículo 185, con la diversa prevista en el numeral 47, fracción II, al exigir que el patrón acredite, además de los datos objetivos en que apoya la pérdida de la confianza, la falta de probidad u honradez del trabajador; en contravención a la intención del legislador, consistente en facilitar al patrón la designación y remoción del personal que, debido a la naturaleza de sus funciones, requiera depositar en él una confianza plena. Por tanto, si la empresa demandada perdió la confianza en el trabajador, quien ocupa el puesto de asesor jurídico, bajo el argumento de que, en su opinión, la representó deficientemente en un juicio y basa su dicho en el dato objetivo de que fue condenada a pagar una cantidad considerable de dinero; basta que en el aviso se



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

establezcan tales hechos para que se posibilite una defensa por el trabajador, limitada a los aspectos señalados, debido a la causal de rescisión especial en que sustenta el despido.”

Por lo expuesto, **se declaran infundadas** las excepciones hechas valer por la demandada consistentes en la falta de acción y derecho y *sine actione agis*, por lo que **se determina que la rescisión del contrato de trabajo fue injustificada** y, por tanto, **que el actor probó su acción de despido injustificado**, por lo que se pasará al estudio de las prestaciones que reclamó.

QUINTO.- REINSTALACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD. Considerando que se determinó que la rescisión de la relación de trabajo fue injustificada y que el actor optó por reclamar como acción principal y preferente, la reinstalación en el empleo que venía ocupando, se condena a la demandada Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a reinstalar a [REDACTED] en el cargo que venía ocupando de Jefe de Asuntos Penales y Amparo, adscrito a la Dirección de lo Contencioso, contemplando cualquier mejora o incremento que hubiere generado en el puesto de trabajo.

Luego, a fin de darle efectividad a esta sentencia, desde este acto se señalan las **DIEZ HORAS DEL CUATRO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTITRÉS**, para que se lleve a cabo la reinstalación del actor en el centro de trabajo, ubicado en Avenida Plaza de la República número 32, colonia Tabacalera, alcaldía Cuauhtémoc, c.p. 06030, Ciudad de México; domicilio que obra en el contrato de trabajo P-TI-2018-06, exhibido por la demandada y que no fue tachado de falso por la parte actora.

Fecha y horario que se fija atendiendo a que manifestó que laboraba de lunes a viernes de cada semana, y a fin de otorgar oportunidad al actuario para trasladarse a ese domicilio, pero además se consideran los quince días que la parte demandada tiene para dar cumplimiento voluntario

a la sentencia o bien promover el amparo directo en contra de esta sentencia.

Por otra parte, se precisa que al haberse tenido por acreditada la acción intentada por el actor de despido injustificado, se considera infundada la excepción de falta de acción y derecho que opuso la demandada al dar contestación a esta prestación, pues sustancialmente la sustentó en que la causa de la rescisión fue justificada, por los motivos ya analizados en el considerando que antecede.

Finalmente, resulta trascendente acotar que la reinstalación implica que al actor le sea reconocida la antigüedad en el empleo, como si nunca se hubiera suspendido.

Por su contenido se cita la tesis con registro digital 2017029, sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, que señala:

"REINSTALACIÓN. SUS CONSECUENCIAS RESPECTO DE LA ANTIGÜEDAD GENÉRICA. Acorde con lo señalado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia de rubro: "SALARIOS CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO.", e invocada por la Segunda Sala al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 37/2000, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.", se concluye que el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento del actor en el ejercicio de los derechos que ordinariamente le correspondían con motivo de la prestación de sus servicios; de ahí que deba comprender tanto los derechos de que ya disfrutaba antes del despido y aquellos que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran el reconocimiento de su antigüedad genérica, pues aun cuando existe la interrupción de la relación de trabajo, con motivo de la reinstalación, ello equivale a la continuidad del vínculo laboral, como si éste no se hubiere interrumpido."

SEXTO.- SALARIOS CAÍDOS. De igual modo, con fundamento en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, **se condena a la demandada al pago de los salarios que dejó de percibir desde el veintiocho de enero de dos mil veintitrés — pues el veintisiete de enero de ese mismo año, la demandada reconoció que intentó notificar le aviso de rescisión al actor y cuando le pidió que abandonara las instalaciones— y hasta que se lleve a cabo la reinstalación;** puesto que, al quedar demostrado que el despido fue injustificado y haberse ejercido la acción de



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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

reinstalación, las consecuencias inherentes son el pago del concepto mencionado.

Salarios que se limitan a doce meses, en términos de lo dispuesto en el artículo 48, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que si vencidos los doce meses, por alguna circunstancia no se ha llevado a cabo la reinstalación, para el mes trece se pagarán intereses a razón del dos por ciento de quince meses de salario integrado, como está previsto en el tercer párrafo.

Tiene apoyo a lo aquí razonado, la jurisprudencia sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2013286, de rubro y texto siguientes:

"SALARIOS VENCIDOS. CÁLCULO DE LOS INTERESES QUE SE GENERAN UNA VEZ AGOTADO EL PERÍODO DE 12 MESES DE AQUÉLLOS. 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."

Se hace saber a la parte actora que en caso de que omita comparecer al desahogo de la diligencia de reinstalación, en esa fecha se dejarán de cuantificar los salarios caídos.

Sin que asista razón a la demandada al oponer la excepción de falta de acción y derecho y accesoriedad, puesto que las mismas las

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

hicieron depender de que la rescisión del actor fue justificada, sin embargo, en el cuarto apartado de este fallo, quedó establecido que se dio un despido injustificado, por lo que opera el pago de los salarios caídos, por su efecto indemnizatorio.

Al respecto se cita la tesis VI.2o.T.6 L, que sustentó el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito, con registro digital 187391, del siguiente tenor:

"SALARIOS CAÍDOS, CARÁCTER INDEMNIZATORIO DE LOS. Si el primer párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho a favor del trabajador para que se indemnice con el importe de tres meses de salario y, a continuación, en el segundo párrafo dicho precepto legal establece que en el caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión (lo que constituye un despido injustificado), cualquiera que hubiese sido la acción intentada, tiene derecho, además, al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo, del texto de este numeral se desprende la naturaleza indemnizatoria de los salarios caídos, por ser una prestación que está comprendida en ese artículo y es consecuencia propia del despido, la cual se genera por el hecho de haberse roto la relación laboral, por la decisión unilateral e injustificada del patrón. Lo que significa que, por ello, el trabajador tiene derecho a la misma como si hubiese seguido laborando y, por ende, el monto debe ser aquel que percibía antes del despido y debe pagarse conforme a lo dispuesto por los diversos 84 y 89 de la referida ley."

➤ INTEGRACIÓN DEL SALARIO.

Para poder establecer el monto de las prestaciones pecuniarias, es necesario señalar que, atento a la causa de pedir, se estima que el actor pidió que, los vales de despensa sean parte integrante del salario, pues en el hecho dos del escrito inicial de demanda indicó que percibía su salario mensual, más el concepto de vales de despensa.

Ahora bien, en audiencia preliminar se fijó como hecho no controvertido que al momento de la conclusión de la relación laboral percibía un salario bruto mensual de \$32,126.00 (treinta y dos mil ciento veintiséis pesos 00/100 M.N.), más mil setecientos veinte pesos, por concepto de vales de despensa; lo que da un total de \$33,846.00 (treinta y tres mil ochocientos cuarenta y seis pesos 00/100 M.N.), cantidad que se determina como salario mensual bruto integrado, en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

Apoya lo anterior la tesis con registro digital 178046, sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, de rubro y texto siguientes:



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

"BONOS O VALES DE DESPENSA. CUANDO SE ENTREGAN AL TRABAJADOR DE MANERA ORDINARIA Y PERMANENTE FORMAN PARTE DEL SALARIO CONFORME AL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el salario no sólo se integra con el pago en efectivo, sino también por otros conceptos, entre ellos, cualquier cantidad o prestación (económica o en especie) que se entregue al trabajador por su trabajo. Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 86/2002-SS, de la que derivó la tesis 2a./J. 121/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 253, de rubro: "SEGURO SOCIAL. LA AYUDA PARA ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS, PREVISTA EN LA CLÁUSULA 47, PÁRRAFOS NOVENO Y DÉCIMO, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESE INSTITUTO, DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO.", determinó que la acepción amplia de los conceptos integradores del salario tiene su origen en los antecedentes histórico-legislativos de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en especial, del referido artículo 84; en tal virtud, relacionando este precepto con la contradicción de tesis citada, se colige que si el trabajador, además del pago en efectivo, percibe de manera ordinaria y constante prestaciones en especie y cualquier otra cantidad derivada de su trabajo, deben considerarse parte integrante de su salario. Consecuentemente, si queda acreditado que el empleado, además del numerario en efectivo percibía como prestación ordinaria y constante el concepto denominado "bono de despensa", es incuestionable que tal prestación, en términos del artículo 84 de la legislación laboral, forma parte del salario."

No obstante, para efecto de cuantificar los salarios caídos, deben considerarse los proporcionales del resto de las prestaciones recibidas, según está dispuesto en el artículo 89 de la citada ley, es decir, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Cierto, en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, el legislador dispuso:

"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."

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

"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.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

(Énfasis añadido)

De ello se obtiene que el salario para efectos indemnizatorios, se integra no sólo con las prestaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que percibe de manera ordinaria en el que se incluye la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por disposición expresa de la ley (propinas, alimentos, habitación, aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, etcétera), por haberlo convenido las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonificaciones por servicios especiales, compensación por jornada nocturna, etcétera), o por costumbre; sino que además, las partes proporcionales de las prestaciones previstas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente.

Cobra aplicación la jurisprudencia 2a./J. 37/2000, con registro digital 191937, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

"SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN. La acción de cumplimiento de contrato implica que la relación entre los contendientes subsista para todos los efectos legales, si se determina la injustificación del despido, por ello, sería contrario a estos efectos que se



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

Poder Judicial de la Federación

pretendiera que dentro de los componentes del salario, cuando se demanda reinstalación, se incluyera la parte relativa a la prima de antigüedad y otras prestaciones que aparecen cuando se rompe la relación laboral, dado que el pago de éstas son incongruentes con la continuación del vínculo jurídico; de ahí que los conceptos que deben considerarse para fijar el importe de los salarios vencidos deben ser aquellos que el trabajador percibía ordinariamente por sus servicios, donde se deben incluir, además de la cuota diaria en efectivo, las partes proporcionales de las prestaciones pactadas en la ley, en el contrato individual o en el colectivo respectivo, siempre que éstas no impliquen un pago que deba hacerse con motivo de la terminación del contrato individual correspondiente, porque el derecho a la reinstalación de un trabajador, cuando es despedido de su empleo, no sólo debe ser física, sino jurídica, lo que implica el restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que ordinariamente le correspondían en la empresa, dicha restauración comprende no únicamente los derechos de que ya disfrutaba antes del despido, sino los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, entre los que se encuentran los aumentos al salario y el reconocimiento de su antigüedad en ese lapso, sin embargo, es importante considerar que si el trabajador, en su demanda reclama por separado el pago de alguno de los componentes del salario que ordinariamente venía percibiendo, tal prestación ya no vendría a engrosar los salarios caídos o vencidos porque, de ser así, ese componente se pagaría doble.”

(Énfasis añadido)

Así pues, por cuanto hace a las vacaciones, la Ley Federal del Trabajo, establece:

Vacaciones:

“Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

Por cuanto hace a las vacaciones, le corresponde el total de veinte días por año, atendiendo al citado precepto, en tanto que se fijó como hecho no controvertido que el actor ingresó a laborar para la demandada el

diecisiete de agosto de dos mil quince, lo que implica que contaba con siete años cinco meses, de ahí que, conforme a la regla que impone dicho precepto, le asiste el derecho de gozar de veinte días anuales, pues por el primer año son doce días, por el segundo año son catorce días, por el tercer año son diecisésis días, por el cuarto año son dieciocho días y, por el quinto año son veinte días.

Prima vacacional:

En otra vertiente, por cuanto hace a la prima vacacional, se advierte que en el contrato individual de trabajo, en la cláusula décima tercera, se pactó lo siguiente:

"DÉCIMA TERCERA. EL TRABAJADOR percibirá por concepto de vacaciones una remuneración proporcional al tiempo de prestación de servicios, con una prima vacacional de 15 días de salario sobre el sueldo tabular".

De ello, se desprende que, por prima vacacional, le correspondería una remuneración equivalente a quince días de salario tabular, mismo que la demandada indicó que corresponde al total mensual de \$8,993.00; es decir, que equivaldría al resultado de \$299.76 diarios por quince, para quedar en el total final de \$4,496.40.

No obstante, al comparar el monto de \$4,496.40 —que corresponde al pactado en el contrato individual— con el veinticinco por ciento de veinte días de salario ordinario —el mínimo legal— se advierte que el pactado en el contrato individual es inferior al establecido en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Es así, pues el total del salario mensual ordinario es de \$33,846.00 mensuales, dividido entre treinta, para obtener el salario diario, da el total de \$1,128.20 como salario ordinario diario, lo que multiplicado por veinte días, arroja el total de \$22,564.00 por vacaciones, cuyo veinticinco por ciento resulta en \$5,641.00, por prima vacacional.

Por ello, al advertirse que el monto pactado por concepto de prima vacacional es inferior al mínimo legal, será este último el que se considere para realizar el cálculo de esta prestación, de conformidad con el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones."



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

(Énfasis añadido).

Sirve de apoyo la Jurisprudencia 2a./J. 58/2019 (10a.), sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2019494, de rubro y texto:

"CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NI CONTRARIAR LOS DERECHOS HUMANOS. Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la celebración del contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no podrán ser inferiores a las previstas en su artículo 123, a las previstas en Ley Federal del Trabajo, ni contrariar los derechos humanos reconocidos en el capítulo I, del título primero, de la propia Carta Magna."

Aguinaldo:

Ahora bien, por cuanto hace al aguinaldo, se advierte que en el contrato individual de trabajo, en la cláusula décima cuarta, se lee lo siguiente:

"DECIMA CUARTA. EL TRABAJADOR percibirá por concepto por concepto de aguinaldo una cantidad proporcional al tiempo de servicios, equivalentes a 4 meses de salario sobre el salario tabular".

(Énfasis añadido).

Así, se advierte que las partes pactaron el **pago de aguinaldo anual sobre la base de cuatro meses de salario tabular**, que a últimas fechas ascendía al total mensual de \$8,993.00, cantidad que multiplicada por cuatro, asciende a \$35,972.00.

En contraste con la cantidad pactada, la regla establecida en el artículo 87, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el aguinaldo se

pagará sobre **quince** días de salario por año; así, si el salario diario corresponde a de \$1,128.20, por quince días da el total de \$16,923.00.

Por lo anterior, atendiendo a que el pactado en el contrato individual de trabajo es más beneficioso para el actor, será la cantidad de \$35,972.00 la que se considere para el cálculo de dicha prestación.

Luego, dado el carácter indemnizatorio de los salarios caídos, aun en la reinstalación, los conceptos que se deben considerar para fijar el importe de los salarios vencidos, además del salario diario que ya se ha considerado, se agregarán las partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, lo cual se hace del siguiente modo:

Percepciones	Monto y periodicidad	Monto diario
Salario ordinario	\$32,126.00 mensual (compuesto por la suma de sueldo y compensación garantizada).	\$1,070.86
Vales de despensa	Mensualmente: \$1,720.00.	\$57.33
	Total, del salario diario integrado conforme al artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.	\$1,128.20
Vacaciones	20 días que deben pagarse conforme al salario integrado ⁴ , es decir \$1,128.20 X 20= \$22,564.00 entre 365 días que tiene el año, da \$61.81 diarios.	\$61.81
Prima vacacional	25% del equivalente a veinte días de vacaciones que es \$22,564.00, da el total de \$5,640.95, que se divide en 365 días del año, resultando un proporcional diario de \$15.45 diarios.	\$15.45
Aguinaldo	4 meses del salario tabular, en términos de la cláusula décima cuarta del contrato individual de trabajo, esto es, \$8,993.00, por cuatro asciende a \$35,972.00 anuales, que dividido entre 365 días del año, equivalente a \$98.55 diarios.	\$98.55

⁴ Apoya lo anterior la jurisprudencia 142/2012, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el registro digital: 2002097, de rubro:

"VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

	Total, del salario diario integrado indemnizatorio conforme al artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.: \$1,304.01
--	--

➤ **Salarios caídos:** Como se estableció en este considerando sexto, éstos se cuantifican del veintiocho de enero de dos mil veintitrés, al tres de septiembre de dos mil veintitrés —un día antes de la fecha fijada para la reinstalación— periodo en el que se transcurrieron los días siguientes:

- Del veintiocho al treinta y uno de enero = 4 días.
- En el mes de febrero = 28 días.
- En el mes de marzo = 31 días.
- En el mes de abril = 30 días.
- En el mes de mayo = 31 días.
- En el mes de junio = 30 días.
- En el mes de julio = 31 días.
- En el mes de agosto = 31 días.
- Del uno al tres de septiembre = 3 días.

Así, se advierte que del veintiocho de enero de dos mil veintitrés al tres de septiembre de dos mil veintitrés, hay un total de **doscientos diecinueve días**, que multiplicado por el salario indemnizatorio de \$1,304.01, da un monto de **\$285,578.19 (doscientos ochenta y cinco mil quinientos setenta y ocho pesos con diecinueve centavos, moneda nacional)**.

Respecto de la cantidad que se fija por concepto de salarios caídos, no pasa desapercibido que el actor solicitó que se considerara, para el cálculo el monto para su cálculo los salarios caídos, el monto de los salarios

caídos con los incrementos salariales y mejoras que se hubieren en el puesto al momento de la reinstalación.

No obstante, de las pruebas ofrecidas por la parte actora ni de las que ofreció la demandada, se advierte que el actor hubiere cumplido con el débito procesal de demostrar que existieron esos incrementos o mejoras que reclamó, de ahí que no proceda condena respecto de dicho concepto.

Apoya lo anterior, la tesis con registro digital 221312, sostenida por el Primer Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, de rubro y texto:

"CARGA PROBATORIA DE INCREMENTOS SALARIALES Y CONTRACTUALES, CORRESPONDE AL TRABAJADOR. El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XII, establece que corresponde al patrón probar el monto del salario, cuando exista controversia respecto a él en el juicio laboral, lo que debe interpretarse en el sentido de que la citada controversia se suscite durante la tramitación del juicio, y no en la del incidente de liquidación de sentencia, en donde debe regir el principio general "de que el que afirma un hecho, está obligado a probarlo", de tal manera de que si el trabajador afirma que existieron incrementos salariales y contractuales, es evidente que le corresponde a éste acreditar los supuestos incrementos habidos desde la fecha de su despido."

SÉPTIMO. VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. Ahora bien, el actor bajo el inciso C) de prestaciones reclamó el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional por todo el tiempo de la prestación de servicios; es decir, a partir del quince de agosto de dos mil quince.

Por su parte, la demandada alegó que durante todo el tiempo que duró la relación de trabajo le fueron concedidas las vacaciones en el momento en el que el actor generó el derecho para disfrutarlas, además de que también le realizó el pago por concepto de prima vacacional.

Además, precisó que en términos del artículo 76, de la Ley Federal del Trabajo, fue a partir del diecisiete de agosto de dos mil dieciséis que generó el derecho para disfrutar vacaciones; así, por ejemplo, las vacaciones del periodo de 2015-2016, se hicieron exigibles a los seis meses siguientes a que cumplió el año de servicios, es decir, hasta el diecisiete de febrero de dos mil diecisiete, prescribiendo el derecho para reclamarlas hasta un año después, es decir, el dieciocho de febrero de dos mil dieciocho.

De igual forma, la demandada, insertó una tabla, en la que, siguiendo dicha regla, estableció los periodos, fechas de exigibilidad y programas de vacaciones de cada uno de los periodos y años, así como la fecha en la que



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

estimó la fecha en que había prescrito cada periodo vacacional, así como los días prescritos, tal como se advierte de la siguiente imagen.

Período	Período generación vacaciones (Art. 76 LFT)	Fecha de obligación de concesión (Art. 81 LFT)	Fecha de prescripción (Art. 516 LFT)	Días disfrutados	Días prescritos	Programas de vacaciones
2015-2016	17/agosto/2015 al 17/agosto/2016	17 de febrero de 2017	18 de febrero de 2018	20	0	05/08/2016; 06/09/2016; 29/09/2016; 11/01/2017; 06/04/2017; 25/05/2017; 02/06/2017; 03/07/2017; 11/07/2017; 26/07/2017; 19/10/2017; 31/10/2017; 14/11/2017; 04/12/2017.
2016-2017	18/agosto/2016 al 17/agosto/2017	17 de febrero de 2018	18 de febrero de 2019	14	6	04/01/2018; 16/08/2018; 22/08/2018.
2017-2018	18/agosto/2017 al 17/agosto/2018	17 de febrero de 2019	18 de febrero de 2020	0	20	-----
2018-2019	18/agosto/2018 al 17/agosto/2019	17 de febrero de 2020	18 de febrero de 2021	0	20	-----
2019-2020	18/agosto/2019 al 17/agosto/2020	17 de febrero de 2021	18 de febrero de 2022	10	10	06/12/2019.
2020-2021	18/agosto/2020 al 17/agosto/2021	17 de febrero de 2022	18 de febrero de 2023	20	0	16/12/2021; 16/12/2021.
2021-2022	18/agosto/2021 al 17/agosto/2022	17 de febrero de 2023	18 de febrero de 2024	0	-----	-----
2022-2023	18/agosto/2022 al 27/enero/2023					PARTE PROPORCIONAL

En ese orden, en contra de este reclamo, opuso esencialmente las excepciones de pago y de prescripción, así como la de falta de acción y derecho y lucro indebido, últimas dos excepciones que en el fondo se sustentan en la de pago.

De estas excepciones, la que merece un estudio preferente es la de prescripción, a fin de que, de resultar procedente, se consideren los pagos que alude haber realizado la demandada, en caso de que correspondan al periodo no prescrito.

Así, tenemos que la excepción de prescripción la hizo valer en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, misma que resulta

fundada, pues asiste razón en que la fecha de contratación del actor fue el diecisiete de febrero de dos mil quince, por lo que a partir del año siguiente, se había generado el derecho para hacer exigible su pago; por ello, se encuentran prescritos los años de vacaciones, así como el de prima vacacional correspondientes al periodo de dos mil veinte a dos mil veintiuno, pues mientras la obligación para que fueran concedidos vencía el diecisiete de febrero de dos mil veintidós, el actor tenía para reclamar su pago hasta un año después de esta fecha, es decir, dieciocho de febrero de dos mil veintitrés, y siendo que presentó su escrito de demanda hasta el once de abril de dos mil veintitrés, tanto este periodo de dos mil veinte a dos mil veintiuno, como aquéllos anteriores a este, se encuentran prescritos.

Sirve de apoyo a lo anterior, la Jurisprudencia 2a./J. 49/2002, de registro digital 186747, de rubro y texto:

"PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE OPONE TAL EXCEPCIÓN, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE PROPORCIONAR LOS ELEMENTOS MÍNIMOS QUE PERMITAN A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SU ANÁLISIS."

Si bien la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada requiere que ésta precise los elementos que permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio correspondiente, como ocurre con los casos específicos contemplados en los artículos 517 a 519 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales se deben allegar datos que sólo el demandado conoce, no sucede lo mismo cuando se trata de la regla genérica de prescripción a que alude el diverso artículo 516 de la propia legislación laboral, que opera, entre otros supuestos, cuando se demanda el pago de prestaciones periódicas, como pensiones por varios años, pues aun cuando subsiste la obligación de proporcionar los elementos que conforman la excepción de prescripción para que la mencionada Junta pueda realizar su análisis, basta con que el demandado señale, por ejemplo, que sólo procede el pago por el año anterior a la demanda para que se tenga por cumplida la carga de precisar los datos necesarios para el estudio de la prescripción, con independencia de que se mencione o no el referido numeral 516, puesto que al particular le corresponde decir los hechos y al juzgador el derecho."

Por lo anterior, resulta procedente el pago de las vacaciones y prima vacacional del periodo no prescrito, que es el siguiente:

Periodo	Período generación vacaciones (Art. 76 LFT)	Fecha de obligación de concesión (Art. 81 LFT)	Fecha de prescripción (Art. 516 LFT)	Días disfrutados	Días prescritos	Programas de vacaciones
2021-2022	18/agosto/2021 al 17/agosto/2022	17 de febrero de 2023	18 de febrero de 2024	0	----	----
2022-2023	18/agosto/2022 al 27/enero/2023					PARTE PROPORCIONAL



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

Ahora bien, respecto a la excepción de pago, la demandada argumentó que pagó al actor el concepto de prima vacacional cuando generó el derecho respecto el pago, por ello, siguiendo el mismo mecanismo establecido, tenemos que en el periodo no prescrito, que se detalló en esta última tabla, no pagó al actor ninguna cantidad por concepto de prima vacacional, pues mientras respecto del periodo de 2021-2022, el derecho se generó el diecisiete de febrero de dos mil veintitrés, mientras que el relativo al periodo de 2022-2023 corresponde al pago proporcional del dieciocho de agosto de dos mil veintidós al veintisiete de enero de dos mil veintitrés, y que se encuentra vigente su exigibilidad a esta fecha.

Lo anterior guarda relación con la lista de pagos que por concepto de prima vacacional hizo la demandada y que se detalla como:

Prima Vacacional		
Periodo	Fecha de pago	Importe
15/2016	15 de agosto de 2016	\$3,557.85
15/2017	15 de agosto de 2017	\$3,692.85
15/2018	15 de agosto de 2018	\$3,827.85
15/2019	15 de agosto de 2019	\$3,827.85
15/2020	15 de agosto de 2020	\$3,827.85
15/2021	15 de agosto de 2021	\$3,827.85
15/2022	15 de agosto de 2022	\$7,917.00

Entonces, si dentro del periodo no prescrito, la exigibilidad del periodo generado de 2021-2022 se hizo patente hasta febrero de dos mil veintitrés, resulta claro que todos los pagos realizados en la tabla fueron respecto de periodos anteriores, es decir, corresponden a las primas vacacionales de los años que ya se han considerado como prescritos.

Por cuanto hace al último pago realizado por el concepto de prima vacacional por el monto de \$7,917.00 se precisa que, de acuerdo a la fecha en que se pagó no puede corresponder a los periodos no prescritos, pues el primer periodo que será materia de condena, corresponde a las vacaciones generadas del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno al

diecisiete de agosto de dos mil veintidós, que debieron hacerse efectivas a partir del dieciocho de agosto de dos mil veintidós, siguiendo la mecánica que reconoció la demandada instrumentar para el goce y pago de las vacaciones del actor, periodo que la demandada reconoció que el actor no había disfrutado, de ahí que es evidente que ese último pago de \$7,917.00 no pueda corresponder al primer periodo de prima vacacional, que será materia de condena.

Así, una vez clarificado que los pagos que aludió la demandada corresponden a los periodos prescritos, se determina **infundada la excepción de pago** que hizo valer.

Explicado lo anterior, se procede a cuantificar el monto de vacaciones y prima vacacional, por los periodos no prescritos:

- **Periodo devengado y no disfrutado correspondiente a los días laborados del dieciocho de agosto de dos mil veintiuno al diecisiete de agosto de dos mil veintidós.**

De este periodo, corresponde al actor el pago de veinte días por año, al tratarse el quinto año laborado, por ello su pago debe calcularse conforme al salario integrado diario integrado de \$1,128.20, que multiplicado por veinte días da el total de \$22,564.00 (**veintidós mil quinientos sesenta y cuatro pesos, moneda nacional**) por concepto de vacaciones de este periodo.

Ahora, para calcular el pago por concepto de prima vacacional respecto de este mismo periodo, se obtiene el veinticinco por ciento de \$22,564.00 que arroja el total de \$5,641.00 (**cinco mil seiscientos cuarenta y un pesos, moneda nacional**) por concepto de prima vacacional.

- **Periodo devengado y no disfrutado correspondiente a los días laborados del dieciocho de agosto de dos mil veintidós al veintisiete de enero de dos mil veintitrés.**

De este periodo, corresponde al actor el pago proporcional por **ciento sesenta y tres días que hay en dicho periodo**, por ello, el cálculo para obtener la cantidad neta, se obtiene de multiplicar \$1,128.20 (salario integrado diario) por veinte días, que da el total de \$22,564.00, cantidad que dividida entre trescientos sesenta y cinco días que tiene el año, arroja un



Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

monto diario de \$61.81 diarios, por los días laborados en el periodo que son 163 (ciento sesenta y tres) y que arroja el total de **\$10,075.03 (diez mil setenta y cinco pesos con tres centavos, moneda nacional)** por concepto de **vacaciones proporcionales en dicho periodo.**

Ahora, para calcular el pago por concepto de prima vacacional respecto de este mismo periodo, se obtiene el veinticinco por ciento de **\$10,075.03** que arroja el total de **\$2,518.75 (dos mil quinientos dieciocho pesos, con setenta y cinco centavos moneda nacional)** por concepto de **prima vacacional proporcional de este periodo.**

Por lo anterior, se **condena a la demandada** a pagar al actor por el periodo no prescrito de vacaciones y prima vacacional del tiempo laborado correspondiente al dieciocho de agosto de dos mil veintiuno al veintisiete de enero de dos mil veintitrés, las cantidades que se exemplifican en la siguiente tabla, que en suma arrojan el total de **\$40,798.78 (cuarenta mil setecientos noventa y ocho pesos, con setenta y ocho centavos moneda nacional).**

Periodo	Cálculo	Total
2021-2022 18/Ago/2021 a 18/Ago/2022	Vacaciones	\$22,564.00
	Prima vacacional	\$5,641.00
Proporcional del 18/Ago/2022 a 27/Ene/2023	Vacaciones	\$10,075.03
	Prima vacacional	\$2,518.75
Total		\$40,798.78

Así las cosas, resulta oportuno precisar que se han calculado los periodos devengados y no disfrutados, de ahí que al no contemplarse los días generados a partir del despido, no se genera en perjuicio de la demanda un doble pago.

Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis 2a./J. 142/2012 (10a.), con registro digital 2002097, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con rubro y texto:

"VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena."

OCTAVO. AGUINALDO CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS.

Ahora bien, en la prestación marcada con el inciso D, el actor reclamó el pago del aguinaldo del año dos mil veintidós, derivado de la cláusula décima cuarta, del contrato individual de trabajo, la cual contempla que el pago de la misma se hará a razón de cuatro meses de salario tabular.

Al respecto, la demandada reconoció el derecho de que había pactado con el actor el pago de aguinaldo a razón de cuatro meses de salario tabular, no obstante, opuso la **excepción de pago**, respecto del año dos mil veintidós, sustentada en que en noviembre de dos mil veintidós, realizó dos



pagos en favor del actor por las cantidades de \$28,643.70 y \$29,700.83, que sumadas ascienden al total de \$58,344.83, cantidad que señaló es mayor a la reclamada por el actor, pues el salario tabular por cuatro meses, es decir, \$8,993.00, por cuatro asciende a \$35,972.00 anuales, mientras que pago al actor la cantidad de \$58,344.83.

Así, de la revisión que se hace de los recibos de pago que en formato CFDI exhibió la demandada, se advierte el contenido de los recibos con fecha de pago de diecisiete de noviembre de dos mil veintidós y dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, ambos que tienen el concepto de “aguinaldo” y que se encuentran glosados a fojas del expediente físico de la 134 a la 136, acompañado cada uno con la respectiva validación electrónica.

Documentales a las que se le otorga valor probatorio pleno por tratarse recibos de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132, fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo, aunado a que no fueron desvirtuados o tachados de falsos para la parte actora.

Por tanto, se determinada **fundada la excepción de pago** opuesta por la demandada y se absuelve del pago al actor por el concepto de aguinaldo de dos mil veintidós.

No pasa desapercibido para este Tribunal, que el actor señaló una gratificación anual por Decreto Presidencial, en vía de objeción a lo contestado por la demandada respecto a la prestación de aguinaldo, no obstante, dicho hecho se introduce a la litis de forma extemporánea pues nada de ello dijo en el escrito inicial, planteando de forma clara su pretensión indicando que reclamaba el pago de “aguinaldo el año 2022 derivado de la cláusula décima cuarta consistente en cuatro meses de salario tabular”, reclamo que guarda coincidencia con la prestación que con el mismo nombre fue pactada por las partes en el contrato individual de trabajo de diecisésis de febrero de dos mil dieciocho.

Finalmente, se precisa que son inoperantes las diversas excepciones de falta de acción y derecho y lucro de lo indebido, al haber sido declarado procedente, la excepción de pago.

NOVENO. HORAS EXTRAORDINARIAS. En otro orden, en la prestación marcada con el inciso F, el actor reclamó de la demandada el pago de **doscientas diez horas extras laboradas y no pagadas generadas a partir del diez de abril de dos mil veintidós**, es decir, del diez de abril de dos mil veintidós al veintisiete de enero de dos mil veintitrés; y, sustenta su reclamo en que, normalmente laboraba una hora extra diaria, pues adujo que salía de su lugar de trabajo después de las diecinueve horas, siendo que su horario era de lunes a viernes de las nueve a las dieciocho horas.

Por su parte, la demandada señaló que la jornada laboral del actor no excedía de cuarenta y ocho horas semanales, que contaba con una hora diaria para disfrutar sus alimentos fuera de las instalaciones y que la jornada era discontinua de conformidad con lo establecido en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, que por ello, hubo días en los que laboró ocho horas y otros en los que no se presentó a laborar o que estuvo de comisión o laborando desde su domicilio; que además, aun y cuando el actor está reclamando todo el tiempo laborado por ese periodo, hubo días que se encontró de incapacidad médica.

Para acreditar su dicho, ofreció el contrato individual de trabajo de dieciséis de febrero de dos mil dieciocho y las listas de asistencia en original, de las que se advierten columnas para el registro de entrada y salida, así como el espacio de una rúbrica para cada nombre.

Por cuanto hace al contrato individual de trabajo, se advierte que en la cláusula octava se pactó lo siguiente:

"OCTAVA. Las partes convienen que EL TRABAJADOR laborará los días y horarios, determinados de acuerdo a las necesidades del INSTITUTO FONACOT."

EL TRABAJADOR conviene con el INSTITUTO FONACOT que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de éste último, por lo que el INSTITUTO FONACOT podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo."



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

“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

A dicho contrato de trabajo, se otorga valor probatorio al no haber sido objetado o tachado de falso por el actor, pues en el escrito de réplica no negó haber pactado ese horario de trabajo con la empleadora, incluso lo hizo propio para acreditar sus pretensiones.

Lo anterior, se adminicula con las manifestaciones vertidas en el escrito de réplica, pues aceptó implícitamente que el horario era el plasmado en los controles de asistencia que exhibió el empleador, pues además, las ofreció también como prueba de su intención, no las tachó de falsas ni objetó su contenido, de ahí que también se les conceda valor probatorio para acreditar la jornada de trabajo que laboraba.

Lo anterior cobra especial relevancia para determinar el tipo jornada a la que estaba sujeto, pues del contraste de los hechos manifestados en el escrito inicial de demanda, la contestación de demanda y lo señalado en réplica, se obtiene que el actor implícitamente aceptó que las horas de ingreso y salida de su centro de trabajo se dieron de conformidad con lo establecido en las listas de asistencia.

Por ello, al advertirse un horario continuo de las nueve de la mañana a las diecinueve horas pone de manifiesto que nos encontramos en presencia de una jornada especial, por lo que se debe atender a los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. *Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.*

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. *La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.*

Artículo 69. *Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.*

Artículo 70. *En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.*

Artículo 71. *En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.*

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 73. *Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.”*

De todo lo anterior se obtiene que la jornada de trabajo puede ser continua y pactada por las partes, sin embargo, ésta se debe ajustar a los máximos permitidos por la ley y en las condiciones ahí previstas, con el fin de cumplir con el principio de trabajo digno y decente, ampliamente definido en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Apoya lo anterior, la Jurisprudencia 2a./J. 174/2006, de registro digital 173748, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro y texto:

“JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En virtud de que el contrato de trabajo es un acto consensual, para cuya validez la ley no exige formalidad alguna, y de que el citado precepto legal permite una jornada especial que podrá exceder de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta; cuando en el juicio no existe conflicto respecto del



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

desempeño en esa jornada, que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada diurna semanal de cuarenta y ocho horas, deberá presumirse que las partes acordaron tal evento, independientemente de que exista un convenio escrito, bastando la prueba del hecho de que así se ha desempeñado el trabajo sin inconformidad expresa del trabajador, pues ello implica la aplicación de las modalidades previstas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, de existir desacuerdo entre las partes respecto del reparto de tal jornada, corresponde al patrón demostrar ese hecho mediante los medios de prueba respectivos, por disposición expresa del artículo 784, fracción VIII, de la Ley citada, que le obliga a demostrar la duración de la jornada de trabajo.”

Ahora bien, en cuanto a las horas extraordinarias reclamadas por actor, tenemos que, en su escrito inicial de demanda reclamó el pago de una hora extra diaria, es decir, cinco horas extras a la semana, sin embargo, debe considerarse que la jornada de trabajo no siempre fue en las condiciones que planteó el actor en el escrito inicial de demanda, lo que implica que también se debe atender al principio de realidad previsto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Ello es así, pues si bien podría pensarse que, en el caso, el actor pudo haber laborado horas extras, pues de los registros de asistencia se advierte que firmó su salida a las diecinueve cuarenta y un horas, como aconteció el miércoles siete de septiembre; no obstante, en otros días ingresó a laborar después de las nueve de la mañana, como el día viernes treinta de septiembre, pues ingresó a las nueve horas con cincuenta y dos minutos, o el martes veinte de septiembre que ingresó a las diez horas veinticinco minutos de la mañana, todos de dos mil veintidós.

Además, destaca que hubo días en los que laboró home office, como lo fueron los días diez de junio, trece de junio, nueve de agosto; otros que estuvo de incapacidad por el periodo del doce al quince de junio; además, días que estuvo de comisión, como el veintiuno de junio, dieciocho de octubre, treinta y uno de octubre; todos del año dos mil veintidós.

En ese mismo orden, también se desprenden días en que no registró su salida de la fuente de trabajo, como son los días diez de noviembre, dieciséis de noviembre, dieciocho de noviembre, dos de diciembre, veinte de diciembre, veintiuno diciembre, veintidós de diciembre, veintiséis de diciembre, veintisiete de diciembre, veintiocho de diciembre, veintinueve de diciembre y treinta de diciembre; e incluso, el dieciséis de enero de dos mil veintitrés, no registró su horario de ingreso.

En cuanto a estas incidencias, se advierte que en el escrito inicial de demanda no se señalaron ninguna de estas particularidades; pues sustancialmente, al exponer los hechos en que fundó su pretensión **indicó puntualmente que:**

“...se me asignó un horario de trabajo de las 9 a las 18 horas de lunes a viernes, con adscripción a la dirección de lo Contencioso de la Oficina del Abogado General del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Durante la prestación de mis servicios para la patronal, se salía de las labores diarias después de las 19 horas, una hora más tarde un horario laboral”.

De ello se obtiene que al exponer los hechos en que fundó su pretensión, el actor indicó puntualmente ingresaba a las nueve horas y que salía después de las nueve, por lo que reclama una hora extra diaria, sin que sea viable considerar lo alegado por el actor al asumir una nueva postura en vía de réplica, en la que pretende cambiar los hechos constitutivos de su pretensión de reclamo de horas extras y modificar sustancialmente tanto los hechos como las horas reclamadas que inicialmente había reclamado a la demandada.

No obstante, como se detalló, ninguna de las incidencias de su horario real de trabajo las introdujo en su demanda y, por supuesto, tampoco adjuntó prueba para acreditarlos, de ahí que no puedan ser considerados, para cambiar su pretensión inicial.

Se explica: De una interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 872, 873, 873 A, 873 E y 873 F, fracciones IV y VIII, se desprende que en la demanda la parte actora debe, entre otras cosas, señalar los hechos en los que funde sus pretensiones, ofrecer y relacionar las pruebas expresando los hechos que pretenda probar.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

A su vez, en la contestación de la demanda, la parte demandada debe referirse a esos hechos afirmándolos, negándolos y expresando los que ignore por no serle propios, so pena de tener por admitidos aquéllos hechos sobre los que no se suscite controversia.

Y, por último, de acuerdo a la indicada fracción VIII del artículo 873, cuando las partes estén de acuerdo con los hechos y la controversia se sujete a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción y se turnarán los autos para la emisión de la sentencia.

De ello se obtiene la importancia de determinar primero los hechos pues sólo estos son sujetos de prueba, además, de que **no hay posibilidad de introducir hechos nuevos, salvo que se trate de hechos novedosos, que no habían sido conocidos por las partes.**

Luego, la duración de la jornada de trabajo, de ninguna manera puede considerarse como hecho novedoso, pues el actor la conocía desde que presentó su escrito inicial de demanda, pues **constituye un elemento esencial de la forma en que se desarrolló habitualmente la relación de trabajo**, es decir, es un hecho que no puede desconocer, de ahí que estaba obligado a exponer la verdad y la duración real de la jornada laboral al formular su demanda, sin que este Tribunal estuviese en posibilidad de hacer prevención alguna pues los desconocía, ya que el actor expuso claramente su pretensión y los hechos fundatorios de la misma.

Por eso, ahora no puede cambiarlos o agregarlos, máxime que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 840 y 841 de la Ley federal de Trabajo, se obtiene que los Tribunales deben dictar las sentencias de manera clara, precisa y congruente, apreciando los hechos en conciencia; esto último significa que la resolución debe sustentarse en una reflexión profunda que las posiciones de cada una de las partes en contienda, ponderar las pruebas que ofrecieron sin sujetarse a reglas o formulismos innecesarios **con la evidente finalidad de obtener la verdad legal y,**

partiendo de ella, poder asumir lo que será su verdad legal, que en su momento se convertirá en cosa juzgada.

Al respecto debe decirse que, lo manifestado por el actor **trae consigo un grado de inverosimilitud**, pues en el escrito inicial de demanda plantea los hechos de una forma y reclamó **doscientos diez horas extras**, y en el escrito de réplica señaló que se le adeudan **doscientas cincuenta y tres horas extras**, siendo que no es dable cambiar la pretensión a partir de la contestación de demanda.

Ello es así, pues se parte de la premisa que el actor planteó los hechos con veracidad desde el escrito inicial, de ahí que si a lo largo de la secuela procesal se advierte que los hechos fundatorios en que sustentó su pretensión son inverosímiles, ya sea porque así se advierte de las pruebas desahogadas en el juicio o por manifestación de actor que impone contradicción, la consecuencia es que se tenga por no acredita su acción e infundado su reclamo al haberse intentado a partir de premisas falsas o inverosímiles.

Por tanto, se **absuelve** a la demandada del pago de **horas extras**, por los razonamientos vertidos en este considerando.

Sirve de sustento, la tesis I.16o.T.16 L (10a.), con registro digital 2019157, de rubro y texto:

"TIEMPO EXTRAORDINARIO. CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN CONSIDERARSE PARA DETERMINAR LA CREDIBILIDAD DE SU RECLAMO. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido, en relación con el tiempo extraordinario, que la circunstancia de verosimilitud o inverosimilitud de su reclamo se sostiene en el supuesto de que el pago se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, tomando en consideración el número de horas y periodo en que se prolongan que hagan creíble que el común de las personas pueda laborar en esas condiciones, contando con tiempo suficiente para reposar, comer y reponer energías. Ahora bien, de las tesis de jurisprudencia de la Segunda Sala 2a./J. 68/2017 (10a.) y 2a./J. 36/2017 (10a.), en las que se interpretó el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la jornada laboral debe considerarse desde un plano específico o particularizado que permita obtener otro parámetro sobre la razonabilidad o no del tiempo extraordinario, pues la circunstancia de credibilidad no sólo debe radicar ni limitarse a la fuerza de trabajo, entendida como la fuerza física, sino también estimarse las actividades que desempeñe el trabajador, sus cualidades, el tipo de trabajo o el área donde presta el servicio, de modo que el análisis en aislado de los trabajos ejecutados y jornada, sería insuficiente para considerar creíble o no el tiempo extraordinario reclamado, pues podría cometerse el error de apreciar el asunto bajo un enfoque ideal o limitado, sin tomar en cuenta los elementos descritos, los cuales son



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMA A-55

también parte de una realidad material que no necesariamente lo limitan a aspectos físicos y mentales.”

DÉCIMO. DESGLOSE DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL EXPEDIENTE PERSONAL DEL ACTOR. En otra vertiente, en el inciso G de prestaciones, el actor solicitó la exclusión de su expediente personal del procedimiento de investigación laboral 01/2023, o en su caso la aclaración de la improcedencia de la misma de dicho procedimiento y resolución respectiva.

Al respecto la demandada alegó que la pretensión era vaga e imprecisa, de ahí que fue resuelta como excepción procesal en la etapa respectiva en audiencia preliminar, excepción que se declaró infundada.

Así las cosas, debe decirse que las actas instauradas y demás actuaciones emitidas en el procedimiento de investigación laboral 01/2023, se instrumentaron con motivo de las faltas atribuidas al actor, con apoyo en las cuales se determinó la rescisión de la relación de trabajo, causales que se hicieron valer en el aviso rescisión que esta autoridad determinó como injustificadas atendiendo a lo determinado en el considerando cuarto de esta resolución.

Es decir, mediante la resolución adoptada por esta autoridad se determinó que la causa que el empleador adujo para poner fin al contrato de trabajo se basó en una causa que no estaba justificada, de ahí que, las actuaciones que formaron parte de dicho procedimiento no tienen eficacia para el fin pretendido.

Al respecto, si bien se determinó que dicha rescisión fue injustificada, esta autoridad considera que, con la misma no se depara el mayor beneficio al actor.

En lo tocante a este último punto, el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el principio de mayor beneficio que constituye una expresión del derecho a una impartición de justicia pronta, completa y expedita; y es, al amparo de dicho principio, que

esta autoridad estima que el actor puede obtener un mayor beneficio al imponer una condena resarcitoria, adicional a la que ya obtuvo, y que consiste precisamente en condenar a la demandada a retirar el procedimiento de investigación laboral 01/2023, del expediente personal del actor.

Dicha medida se estima necesaria, pues la implicación de que dicho procedimiento permanezca en su expediente personal y pueda ser consultado por otras instituciones, genera una estigmatización al actor que pudiere devenir en que se le dificulte encontrar otra fuente de empleo diversa a la demandada, ante la suspicacia de que es un mal trabajador; consecuencias que implicarían implícitamente “*poner en el índice*” al actor, lo que contraviene el artículo 133, fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, se **condena a la demandada** a retirar del expediente personal del actor, las constancias relativas al procedimiento de investigación laboral 01/2023.

Sirve de sustento, la tesis con registro digital 220220, sostenida por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, de rubro y texto:

“PATRONES. LA PROHIBICION LEGAL QUE TIENEN DE “PONER EN EL INDICE” A LOS TRABAJADORES, GENERA EN FAVOR DE ESTOS EL DERECHO A EXIGIR SU OBSERVANCIA. De una simple interpretación grammatical del artículo 133, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, podría pensarse que la prohibición a los patrones de emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separan o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación, carece del derecho correlativo del trabajador para exigir al patrón que se abstenga de esa práctica, cuya obligación le impone tal precepto, lo cual prima facie conduce aparentemente a colegir que la acción intentada a ese respecto carece de sanción alguna dentro de las disposiciones contenidas en la legislación laboral, aun demostrando el evento de poner en el índice al trabajador; sin embargo, al calar más a fondo en dicha norma, se descubre que no es válida la simple interpretación grammatical, sino que debe hacerse una interpretación jurídica en la que se tengan presentes los principios que sustentan el sistema del derecho laboral mexicano, entre los que se encuentran los principios generales de derecho y los principios generales de justicia social, comprendidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el numeral 17 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de proteger, tutelar y mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, y de este medio de intelección resulta que el citado artículo 133, fracción IX, no produce la alternativa apuntada inicialmente, pues armonizándolo con los diversos 123 constitucional y 17 de la ley laboral, debe entenderse que la prohibición de emplear el sistema de poner en el índice, constituye una verdadera obligación a cargo del patrón que por la inercia derivada de los principios señalados engendra un derecho correlativo en favor del trabajador para acudir ante la potestad jurisdiccional a exigir el cumplimiento de dicha obligación y, por ende, no es



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

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

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

FORMA A-55

jurídicamente válido que las Juntas desestimen apriorísticamente la acción relativa por no estar prevista en la ley laboral."

De igual forma, por ilustrativa se cita la tesis con registro digital 220220, sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto:

"PATRONES. LA PROHIBICION LEGAL QUE TIENEN DE "PONER EN EL INDICE" A LOS TRABAJADORES, GENERA EN FAVOR DE ESTOS EL DERECHO A EXIGIR SU OBSERVANCIA. De una simple interpretación gramatical del artículo 133, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, podría pensarse que la prohibición a los patrones de emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación, carece del derecho correlativo del trabajador para exigir al patrón que se abstenga de esa práctica, cuya obligación le impone tal precepto, lo cual prima facie conduce aparentemente a colegir que la acción intentada a ese respecto carece de sanción alguna dentro de las disposiciones contenidas en la legislación laboral, aun demostrando el evento de poner en el índice al trabajador; sin embargo, al calar más a fondo en dicha norma, se descubre que no es válida la simple interpretación gramatical, sino que debe hacerse una interpretación jurídica en la que se tengan presentes los principios que sustentan el sistema del derecho laboral mexicano, entre los que se encuentran los principios generales de derecho y los principios generales de justicia social, comprendidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el numeral 17 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de proteger, tutelar y mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, y de este medio de intelección resulta que el citado artículo 133, fracción IX, no produce la alternativa apuntada inicialmente, pues armonizándolo con los diversos 123 constitucional y 17 de la ley laboral, debe entenderse que la prohibición de emplear el sistema de poner en el índice, constituye una verdadera obligación a cargo del patrón que por la inercia derivada de los principios señalados engendra un derecho correlativo en favor del trabajador para acudir ante la potestad jurisdiccional a exigir el cumplimiento de dicha obligación y, por ende, no es jurídicamente válido que las Juntas desestimen apriorísticamente la acción relativa por no estar prevista en la ley laboral."

DÉCIMO PRIMERO. ACCIONES SUBSIDIARIAS.- Como se desprende de la demanda, el actor introdujo un capítulo de acciones subsidiarias, en cuyo preámbulo señaló:

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

"Sólo para el caso de que la patronal no acepte la reinstalación, ya sea porque se niegue a acatar la competencia de este Tribunal o porque se niegue a cumplir el laudo que se emita..."

De ello se obtiene que a través de estas acciones, pretendía el pago de indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad y pago por años de servicios —incisos a), b), c) y d)—, mientras que los incisos del e) al j) pretendía, el pago de vacaciones, prima vacacional aguinaldo, horas extras, reconocimiento de antigüedad, prestaciones contenidas el Contrato Colectivo de Trabajo y las demás que se generen a su favor.

No obstante, dichas acciones estaban supeditadas a cualquiera de las hipótesis consistentes en que, la demandada se niegue a acatar la sentencia, **la cual no fue opuesta mediante excepción por la demandada**, o que en su caso, se negare a cumplir la resolución que adopta este Tribunal, lo que tampoco aconteció, de ahí que dichas acciones se consideren como inatendibles, atento a que aquellas que señaló como principales, ya fueron resueltas en esta sentencia.

Finalmente, por cuanto a la mención que realizó la demandada al final de su apartado de excepción y que denominó como “*LAS DEFENSAS EXCEPCIONES, que derivan de la presente contestación a la demanda y de la Ley Federal del Trabajo*”, dígasele que la misma es **inatendible** por imprecisa y genérica, pues de la misma no se advierte defensa o excepción en concreto encaminada a combatir alguna pretensión de la parte actora, además, de no ser aplicable a la demandada empleadora el principio de suplencia en la deficiencia de su defensa.

DÉCIMO SEGUNDO. CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LA SENTENCIA. En términos de lo dispuesto en el artículo 945 de la Ley Federal de Trabajo, se hace saber a las partes que pueden realizar dentro del término de **quince días**, siguientes al en que surta efectos la notificación de esta resolución, el pago voluntario de los montos líquido decretado en esta sentencia, bajo el apercibimiento que de no hacerlo en dicho plazo, se iniciará el procedimiento de ejecución forzosa, a solicitud suya.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
“2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo”

FORMAA-55

RESUELVE:

PRIMERO. Tal y como quedó establecido en la primera consideración de este fallo, esta autoridad fue competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral.

SEGUNDO. En términos de las consideraciones segunda y tercera se determina que la vía laboral ordinaria fue procedente para el ejercicio de la acción de despido injustificado que [REDACTED] enderezó en contra de la demandada **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**, y, además, se determina que **dicha acción quedó acreditada**.

TERCERO. En términos de las consideraciones cuarta, quinta y sexta se **condena a Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores**, a:

- **Reinstalar a [REDACTED], en el cargo que venía ocupando de Jefe de Asuntos Penales y Amparo, adscrito a la Dirección de lo Contencioso, para ello, se señalan las DIEZ HORAS DEL CUATRO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTITRÉS**
- **Pagar los salarios caídos** desde el veintiocho de enero de dos mil veintitrés **hasta un día antes de la reinstalación**.
- Reconocimiento de antigüedad como si nunca se hubiera suspendido.

CUARTO. Conforme a lo establecido en la consideración séptima **se condena a la demandada** a pagar vacaciones y prima vacacional.

QUINTO.- En términos de lo analizado en el apartado noveno, se **absuelve** a las demandadas al pago de tiempo extraordinario.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

SEXTO.- Acorde a lo analizado en la consideración octava, **se absuelve a la demandada del pago aguinaldo dos mil veintidós.**

SÉPTIMO.- Por las razones que se establecieron en el apartado décimo primero, se **condena** a la demandada a excluir del expediente personal del actor, el procedimiento de investigación laboral 01/2023.

OCTAVO.- La demandada cuenta con el término de quince días para dar cumplimiento voluntario a la sentencia dictada en este asunto.

NOTIFICACIÓN. Notifíquese personalmente a las partes.

Así lo resolvió **Catalina Alvarez Ramales, Jueza de Distrito titular del Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en la Ciudad de México**, quien emite, autoriza y firma electrónicamente la presente determinación, con fundamento en los artículos 721 y 839, de la Ley Federal del Trabajo.

CAR/cbls

PRIMER TRIBUNAL
DE ASUNTOS INDIVI-
DUALES
EN LA CIUDAD
DE MÉXICO



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

59397821_4260202638272909661263325.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 1

FIRMANTE				
Nombre:	VALIDEZ:	BIEN	Vigente	
CATALINA ALVAREZ RAMALES				
FIRMA				
No. serie:	Revocación:	Bien	No revocado	
Fecha: (UTC/ CDMX)	Status:	Bien	Valida	
Algoritmo:	RSA - SHA256			
Cadena de firma:				
OCSP				
Fecha: (UTC / CDMX)	11/08/23 01:02:39 - 10/08/23 19:02:39			
Nombre del respondedor:	OCSP ACI del Consejo de la Judicatura Federal			
Emisor del respondedor:	Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal			
Número de serie:				
TSP				
Fecha : (UTC / CDMX)	11/08/23 01:02:38 - 10/08/23 19:02:38			
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:	29919143			
Datos estampillados:				



PRIMER TRIBUNAL LABORAL
DE ASUNTOS FEDERALES
EN LA CIUDAD DE MÉXICO

SPLITTEXT



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Archivo

FORMA B-2

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en la Ciudad de México.
“2025, Año de la Mujer Indígena”

Procedimiento Ordinario Laboral 145/2023

Certificación Secretarial

Ciudad de México a dos de junio de dos mil veinticinco, el Secretario Instructor **Luis Alberto Chávez Meléndez**, doy cuenta a la Jueza de Distrito **Catalina Alvarez Ramales**, Titular del Primer Tribunal Laboral de Asuntos Individuales con sede en la Ciudad de México, con el estado que guardan los autos y hago constar la recepción del escrito firmado por Daniel Bárcenas Vázquez, apoderado legal de la demandada **Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Instituto FONACOT)**, registrado en la oficialía de este Tribunal bajo el folio **3358**, al que acompaña los siguientes anexos:

1. Las cedulas de determinación de cuotas extemporáneo, resumen de liquidación y comprobante de pagos de cuotas, aportaciones y amortizaciones de créditos, de los meses de: **marzo, abril y mayo de dos mil veinticuatro**
2. **Copia autorizada del expediente laboral abierto por la Dirección de Recursos Humanos del Instituto FONACOT.**
3. **Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI);**

Doy Fe.

Luis Alberto Chávez Meléndez

Secretario Instructor

(Firma electrónicamente)

F305

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

113191888_4260202638844605294460166.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 1

FIRMANTE				
Nombre:	LUIS ALBERTO CHAVEZ MELENDEZ	Validez:	BIEN	Vigente
FIRMA				
No Serie:	[REDACTED]	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	02/06/25 17:27:21 - 02/06/25 11:27:21	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:				
Cadena de firma:				
OCSP				
Fecha: (UTC/ CDMX)	02/06/25 17:27:21 - 02/06/25 11:27:21			
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:	[REDACTED]			
TSP				
Fecha : (UTC/ CDMX)	02/06/25 17:27:21 - 02/06/25 11:27:21			
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:	5277571			
Datos estampillados:	[REDACTED]			



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Archivo
H

Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México
"2025. Año de la Mujer Indígena".

FORMA B-2

Procedimiento Ordinario Laboral 145/2023

Se envía al archivo

Ciudad de México a veintiséis de junio de dos mil veinticinco.

Estado de autos

Del estado procesal de los autos, se advierte que auto de fecha dos de junio del actual, la demandada exhibió documentos para dar cumplimiento al requerimiento de treinta y uno de dos mil veinticinco, respecto a la sentencia dictada en autos y de la resolución incidental, otorgándose un plazo de **tres días** para que manifestara a lo que su derecho conviniera, sin que lo haya hecho así, por tanto, se le hace efectivo el apercibimiento decretado en su contra.

Por lo antes expuesto, con apoyo en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, **se declara cumplida la sentencia emitida en este procedimiento.**

Se ordena el archivo definitivo.

En consecuencia, al no existir diligencia o actuación pendiente desahogo o práctica, **archívese el presente asunto como total y legalmente concluido, hágase la anotación correspondiente en el Libro de Gobierno electrónico; clasificándolo como conservable** en términos de lo previsto por el artículo 24, fracción II, inciso g), del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de valoración, destrucción, digitalización, transferencia, resguardo y destino final de los expedientes judiciales generados por los órganos jurisdiccionales, publicado el siete de junio de dos mil veintitrés en el Diario Oficial de la Federación (en adelante el Acuerdo de regulación del archivo).

Realíicense las anotaciones correspondientes en la carátula del expediente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del citado acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal señalado en el párrafo anterior.

Transferencia

Hágase saber a las partes que una vez que este expediente cuente con la temporalidad de tres años, a partir de esta fecha, será transferido íntegramente al depósito documental que para tal efecto designe el Área Coordinadora de Archivos.

Notifíquese por boletín judicial a las partes.

Así lo proveyó **Catalina Álvarez Ramales**, Jueza de Distrito Titular del Primer Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales, con sede en la Ciudad de México, quien emite, autoriza y firma electrónicamente la presente determinación, con fundamento en los artículos 721 y 839, de la Ley Federal del Trabajo.

CAR *gmlr

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA - TRANSACCIÓN

Archivo Firmado:

116698994_4260202638865622157989075.p7m

Autoridad Certificadora:

Autoridad Certificadora Intermedia del Consejo de la Judicatura Federal

Firmante(s): 1

FIRMANTE			
Nombre:	VALIDEZ:	BIEN	Vigente
CATALINA ALVAREZ RAMALES			
No Serie:	Revocación:	Bien	No revocado
Fecha (UTC/ CDMX)	Status:	Bien	Valida
Algoritmo:			
Cadena de firma:			

OCSP	
Fecha: (UTC/ CDMX)	27-06-25 01:15:51 - 26-06-25 19:15:51
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:	

TSP	
Fecha : (UTC/ CDMX)	27-06-25 01:15:52 - 26-06-25 19:15:52
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:	18264702
Datos estampillados:	



Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

INSTITUTO
fonacot



Abogado General
Dirección de Asuntos Laborales
Oficio No. AG/DAL/22/06/2025

Ciudad de México, a 25 de junio de 2025.

Con la finalidad de dar cumplimiento a las Obligaciones de Transparencia establecidas en los artículos 40 fracción II, 65 fracción XXXIV, 103 fracción III, 106, 115 y 139 fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Dirección a mi cargo solicita su apoyo para someter en Sesión de Comité de Transparencia, la clasificación de información con carácter confidencial de la versión pública de la presente resolución, toda vez que algunos datos de la misma, tiene el carácter de información confidencial y/o datos personales, conforme a las siguiente fundamentación y motivación:

• **Fundamentación:**

Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Lineamientos Séptimo fracción III, Trigésimo Octavo fracciones I y II, y Quincuagésimo Octavo de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas

• **Motivación**

Por contener datos que identifican o hacen identificables a las personas.

ATENTAMENTE

LIC. ANAÍS ZARAGOZA CERVANTES
REPRESENTANTE JURÍDICO LABORAL



2025
Año de
La Mujer
Indígena

Eliminado nombre de terceras personas

- **Fundamentación:** Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Lineamientos Séptimo fracción III, Trigésimo Octavo fracciones I y II, y Quincuagésimo Octavo de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas.
Motivación: Por contener datos que identifican o hacen identificables a las personas.

Eliminada (s) firma (s) electrónica (s)

- **Fundamentación:** Artículo 115 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Lineamientos Séptimo fracción III, Trigésimo Octavo fracciones I y II, y Quincuagésimo Octavo de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas.
Motivación: Por ser un medio de identificación único e intransferible que a través de un archivo digital identifica al titular de la misma.